

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE IN COMMISSION GENERAL ELECTION BUKITTINGGI

Hariman Syaleh

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Haji Agus Salim Bukittinggi

Email : harimansyaleh@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to see "The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Election Performance of the City of Bukittinggi". The data analysis technique used is Multiple Linear Regression to determine the effect of the independent variables and dependent variables and the hypothesis test using the T test to test the significance level between the independent variables and the dependent variable. The results of this study indicate that the Leadership Style variable (X1) has a significant positive effect on employee performance with a calculated t value > from t table (4.504 > 2.07) and a significance level of 0.000. While Motivation (X2) has a significant positive effect on employee performance with t count > t table (2.996 > 2.07) and a significance value of 0.007. Together, leadership style and work motivation variables contributed 89.3% to employee performance and the remaining 10.7% was explained by other variables not discussed in this study.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Terlaksananya hubungan yang baik antara pemimpin dan bawahannya pada suatu instansi mungkin akan sulit untuk terlaksana atau memenuhi sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan baik tanpa adanya pemimpin dan kepemimpinan yang menyenangkan. Seorang pemimpin dalam kepemimpinannya selalu mempunyai misi dan tujuan yang harus dicapai. Tujuan ini baru dapat direalisasikan bilamana terdapat kerjasama di antara para pemimpin dan bawahannya.

Pemimpin merupakan unsur yang sangat menentukan lancar atau tidaknya suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya, kepemimpinan merupakan inti dan motor penggerak dari terwujudnya proses pemerintahan yang baik. Demikian pentingnya peranan kepemimpinan dalam proses pencapaian tujuan dari proses pemerintahan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses dan tidaknya kegiatan pemerintahan itu sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas dalam memimpin proses pemerintahan itu.

Dari berbagai tugas pemimpin dalam suatu birokrasi, maka tugas yang paling sulit yang harus dilaksanakan adalah bagaimana memotivasi pengikut atau bawahannya agar mereka mau bekerja lebih giat dan penuh tanggung jawab. Dikatakan sulit karena sifat motivasi itu sendiri

bersifat abstrak dan tidak dapat berlaku secara universal pada setiap individu dalam suatu birokrasi. Suatu perlakuan tertentu yang berhasil meningkatkan motivasi seseorang pada waktu tertentu belum tentu berhasil apabila diterapkan kepada orang lain pada tempat dan waktu yang berbeda.

Hal tersebut di atas disebabkan oleh karena dinamika proses motivasi, juga karena beragamnya kebutuhan individu, latar belakang dan motif setiap individu berbeda-beda. Dinamika motivasi pada dasarnya sebagai suatu perubahan berjenjang dari keinginan seseorang bersumber dari perilaku.

Seseorang berkeinginan bekerja atau melakukan tindakan tertentu disebabkan oleh adanya dorongan yang muncul dalam diri bersangkutan, yang mana dorongan tersebut biasanya muncul sebagai akibat dari pemberian dorongan pihak tertentu, dan juga sebagai kesadaran yang berarti dorongan yang tidak disebabkan oleh pihak lain. Motif merupakan suatu dorongan dari dalam yang menimbulkan tenaga atau energi yang menggerakkan manusia berperilaku untuk mencapai tujuan. Motif cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat pemenuhannya.

Posisi Sekretariat KPU sebagai unsur Pemerintah dalam pelayanan administrasi bagi Komisi Pemilihan Umum untuk melaksanakan kegiatan Pemilu Legislatif, Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden, Pemilihan Gubernur dan Wakil Gubernur serta Pemilihan Bupati dan Wakil

Bupati dirasakan sangat penting peranannya dalam kesuksesan kegiatan tersebut di atas. Faktor Kepemimpinan serta Motivasi terhadap staf di lingkungan Sekretariat dapat menentukan baik atau tidaknya kinerja mereka. Apabila kesan tidak puas timbul maka para pegawai akan melampiaskan ketidapuasannya dengan cara diam, malas masuk kerja dan bahkan lebih ekstrim lagi mereka akan keluar atau pindah dari organisasi, akan tetapi apabila mereka puas dengan pekerjaannya maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi bagi organisasi. Identifikasi masalah yang muncul dari uraian di atas secara sistematis dapat dijelaskan sebagai berikut: rendahnya motivasi kerja pegawai Sekretariat KPU Kota Bukittinggi, rendahnya tingkat kehadiran kerja beberapa pegawai Sekretariat KPU Kota Bukittinggi, rendahnya beban kerja pegawai Sekretariat KPU Kota Bukittinggi pada waktu – waktu tertentu, adanya pegawai Sekretariat KPU mengajukan resign atau pindah ke lain instansi.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan dan dipakai oleh pimpinan dalam mempengaruhi, memotivasi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang diterima dan dipanuti oleh bawahannya adalah pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang efektif sehingga dengan gaya kepemimpinannya tersebut karyawan termotivasi untuk bekerja dengan baik untuk menghasilkan produktifitas yang tinggi.

Kartono (2002, h.62), menjelaskan bahwa “gaya kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu”. Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Teori ini dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo (2005, h.49), mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi :

a. Kepemimpinan Direktif

Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.

b. Kepemimpinan Suportif

Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.

d. Kepemimpinan Orientasi Prestasi

Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Gaya Kepemimpinan menurut (Murlyadi, 2015), yaitu suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya.

Penjelasan yang lebih spesifik tentang gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard (dalam Thoha, 2001), yaitu pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi orang lain, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri.

Berdasarkan kombinasi antara perilaku tugas dan perilaku hubungan, maka Hersey dan Blanchard (2004 : 139) mengidentifikasi empat bentuk gaya kepemimpinan dalam kepemimpinan situasional, yaitu gaya kepemimpinan instruksi, gaya kepemimpinan konsultasi, gaya kepemimpinan partisipasi dan gaya kepemimpinan delegasi.

Motivasi

Hasibuan (2008:219) mengungkapkan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Adapun menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang

kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

Motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (Sunyoto, 2012: 191). Menurut Wibowo (2014: 379) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi adalah power

atau dorongan dari dalam diri individu untuk mendapatkan keinginannya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh kekuatan penilaian-penilaian dari orang tersebut. Seorang karyawan akan melihat derajat kebutuhan-kebutuhan dengan apa yang dia lakukan (Ardana, Mujiati, & Utama, 2012: 78).

Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah achievement, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan.

Menurut Wibowo (2014:323), motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Effendi (2015:167) motivasi merupakan suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuannya

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2001). Ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Upaya merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang

termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Kinerja

Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan apabila dikelola dengan baik dan disertai adanya motivasi kerja yang tinggi pula. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja. Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan, tertentu. Selain motivasi kerja yang tinggi upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Sehingga orang dengan tingkat kepuasan tinggi menunjukkan sikap yang positif sedangkan seorang yang tidak puas menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris disebut Performance atau Job Performance. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2009: 89).

Sedangkan Fahmi (2016: 23) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu tertentu. *Job performance* atau kinerja adalah tingkat produktivitas seorang karyawan, relatif pada rekan kerjanya, pada beberapa hasil dan perilaku yang terkait dengan tugas. Perbedaan kinerja dapat terjadi karena adanya perbedaan kemampuan (ability), keterampilan (skill) dan motivasi (Riani, 2013: 61).

Menurut Priansa (2014:269), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sementara itu menurut Edison, Dkk (2016:190), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

Menurut Mangkunegara (2000:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Maryoto, (2000:91), kinerjakaryawan adalah hasil kerja selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, missal standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. Menurut Dessler (1992:514) ada 5 (lima) faktor dalam penilaian kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan meliputi: akuisi, ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan meliputi: Volume keluaran dan kontribusi.
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran meliputi: regularitas, dapat dipercaya diandalkan dan ketepatanwaktu.
5. Konservasi meliputi pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan.

Sedangkan menurut Gibson (1987), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seseorang, antara lain :

1. Faktor individu: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman tingkat sosial dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, system penghargaan (reward system).

Menurut Alwi (2001:187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development yang bersifat eevaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompoensasi.
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan berdasar tingkat eksplanai asosiatif (*asosiatif research*) yang akan membuktikan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen penelitian. Analisis data yang bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan, Sugiyono, (2010).

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2009). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi sebanyak 24 responden.

Sampel

Penarikan anggota sampel dengan teknik sampling, hasilnya diharapkan dapat mewakili karakteristik anggota populasi penelitian (representative). Menurut Arikunto (2008:116) menjelaskan teknik penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan random sampling, dimana apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Karena subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 responden, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebesar 24 responden.

Variabel Penelitian

Sugiyono (2002) berpendapat bahwa variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Untuk menentukan dalam memahami dan membahas variabel yang digunakan penulis yakni menggunakan dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen.

Uji Instrumen

Didalam melakukan penelitian ini, penulis melakukan penelitian dan pengukuran variabel

dengan instrument berupa kuisisioner yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang diberikan kepada sejumlah sampel yang mewakili populasi dengan metode skala likert. Sugiyono (2009:132) berpendapat bahwa skala likert sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur menjabarkan menjadi indikator variabel.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji untuk mengukur ke Tepatan suatu data, dengan kata lain apakah alat ukur yang dipakai memang mengukur sesuatu yang akan diukur. Intrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2008).

Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk. Apabila korelasi antar masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan nilai Signifikansi < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid (Ghozali, 2005).

Reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioenr yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Jonathan Sarwono, 2012:84). Metode uji reliabilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk diuji instrumen pengumpulan data yaitu metode Cronbach's Alpha. Uji ini dengan menghitung koefisien alpha. Data dikatakan reliabel apabila r alpha positif dan r alpha > r table df = (α, n-). Untuk mencari besaran angka reliabilitas dengan menggunakan metode Conbrach Alpha dapat digunakan suatu rumus (Wibowo,2012: 52).

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu juga analisis regresi digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis yang disajikan dalam penelitian ini Dajan (1995), yang modelnya sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y	=	Kinerja pegawai
X1	=	Gaya kepemimpinan
X2	=	Motivasi kerja
$\beta_1 \beta_2$	=	Koefisien regresi
a	=	Konstanta
e	=	Variabel lain yang tidak diteliti.

Untuk mendapatkan nilai parameter a dan b ,maka digunakan rumus (Dajan, 2000) sebagai berikut :

$$b_1 = \frac{(\sum X_1 Y)(\sum X_2^2) - (\sum X_2 Y)(\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum X_2 Y)(\sum X_1^2) - (\sum X_1 Y)(\sum X_1 X_2)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (X_1 X_2)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b_1 \bar{X}_1 - b_2 \bar{X}_2$$

Uji Hipotesis

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sampel dari populasi, sehingga model yang digunakan untuk menduga keadaan populasi adalah koefisien regresi dan untuk menguji signifikansi variabel dilakukan uji statistik meliputi uji t dan uji F.

a. Uji t

Uji t dilakukan untuk melihat signifikansi dari pengaruh variabel bebas secara individu terhadap p variabel terikat, dengan anggapan variabel bebas yang lainnya konstan.

b. Uji F

Untuk menguji hipotesis maka digunakan uji F untuk membuktikan tingkat keberartian variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama sama. Keriteria penilaian dalam uji t dan f ini adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai signifikan > 0,05 maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan \leq 0,05 maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Uji Validitas**

Hasil uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Pearson Correlation*

(Korelasi *Product Moment*) dengan nilai *R* tabel dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha = 5\%$ dan $n = 24$, diperoleh hasil untuk *R*-tabel sebesar 0,343. Untuk lebih jelasnya, hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r-hitung	r-tabel($\alpha = 0.05$)	Keterangan
Y1	0,758	0,343	Valid
Y2	0,921	0,343	Valid
Y3	0,820	0,343	Valid
Y4	0,758	0,343	Valid
Y5	0,954	0,343	Valid
Y6	0,711	0,343	Valid
Y7	0,954	0,343	Valid
Y8	0,470	0,343	Valid
Y9	0,954	0,343	Valid
Y10	0,921	0,343	Valid
X1.1	0,760	0,343	Valid
X1.2	0,633	0,343	Valid
X1.3	0,436	0,343	Valid
X1.4	0,633	0,343	Valid
X1.5	0,682	0,343	Valid
X1.6	0,682	0,343	Valid
X1.7	0,443	0,343	Valid
X1.8	0,747	0,343	Valid
X1.9	0,834	0,343	Valid
X1.10	0,410	0,343	Valid
X2.1	0,673	0,343	Valid
X2.2	0,673	0,343	Valid
X2.3	0,638	0,343	Valid
X2.4	0,736	0,343	Valid
X2.5	0,804	0,343	Valid
X2.6	0,668	0,343	Valid
X2.7	0,693	0,343	Valid
X2.8	0,577	0,343	Valid
X2.9	0,763	0,343	Valid
X2.10	0,577	0,343	Valid

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan tabel hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing – masing item pertanyaan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai *R* tabel (0,343).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dan instrumen dinyatakan reliabel jika nilai *Alpha Cronbach* paling tidak mencapai 0,6 (Nurgiyantoro, 2000). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Y	0,958	Reliabel
X1	0,884	Reliabel
X2	0,908	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dicapai pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,6 artinya instrumen yang digunakan reliabel. Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi, maka digunakan analisis regresi linier berganda, dimana variabel bebasnya adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), serta

variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji regresi yang dilakukan.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik diperlukan bilamana pengujian hipotesis yang menganalisa pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dilakukan dengan Regresi Linier Berganda (Asraf, Lubis, & Erdawati, 2017).

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.599	1.479		.405	.689
	p. Lingkungan X1	.395	.098	.400	4.048	.000
	F. Psikologis X2	.556	.088	.622	6.292	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah 2018

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 0,254 + 0,553X1 + 0,438X2$$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut:

- a. (Konstanta) = 0,254 artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,254satuan.
- b. b1 = 0,553, artinya apabila variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,553 satuan.

- c. b2 = 0,438, artinya apabila variabel motivasi kerja (X2) meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,438 satuan.

Uji Hipotesa

Uji T (partial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau melihat nilai signifikansinya. Apabila t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < α 0,05, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < t tabel dan nilai signifikansi > α 0,05,

maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) lebih besar dari t tabel, yakni $4,504 > 2,07$ dan nilai signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Sedangkan nilai T hitung untuk variabel motivasi kerja (X2) lebih besar dari t tabel, yakni $2,137 > 2,07$ dan nilai signifikansi $0,007 < \alpha 0,05$. Jadi, variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Dari hasil uji t tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada

Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi adalah variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung terbesar (4,504) dan nilai signifikansi terkecil (0,000).

Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung $>$ F tabel, maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila F hitung $<$ F tabel, maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 4. Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	44.529	2	22.2645	96.974	.000 ^a
Residual	37.304	21	1.7764		
Total	81.833	23			

Sumber : Data Primer Diolah

Dari tabel di atas diperoleh F hitung lebih besar dari F tabel, yakni $96,974 > 3,47$ dengan nilai signifikansi 0,000. Jadi, variabel gaya

kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara simultan.

Koefisien Determinasi (R²) Tabel 5. Analisis Koefisien

Model Summary				
Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.950 ^a	.902	.33282	

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer Diolah

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Dari tabel di atas diperoleh koefisien determinasi (R²) sebesar 0,893 (89,3%). Ini berarti bahwa variasi variabel terikat kinerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) sebesar 89,3%, sedangkan sisanya 10,7%

dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar variabel yang diteliti.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh koefisien sebesar

0,553, t-hitung 4,504 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel gaya kepemimpinan dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi sebesar 0,553 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan gaya kepemimpinan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi, serta secara partial variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk tujuan tertentu. Dalam upaya mempengaruhi tersebut seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda-beda dalam setiap situasi. Kepemimpinan yang diperankan dengan baik oleh seorang pemimpin mampu memberikan arahan, motivasi internal dan eksternal, dorongan serta mampu menciptakan hubungan silaturahmi dan solidaritas yang tinggi antar sesama karyawan dan bawahannya. Selain itu seorang pemimpin juga harus mampu bertindak tegas serta konsisten pada setiap keputusan yang telah ditetapkan. Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk itu diharapkan kepada pimpinan Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi untuk dapat mempertahankan dan terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang mampu memaksimalkan eksistensi kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X₂) diperoleh koefisien sebesar 0,438, t-hitung 2,996 dan nilai signifikansi 0,007 yang berarti jika variabel motivasi kerja dinaikkan satu satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai kantor Komisi

Pemilihan Umum Kota Bukittinggi sebesar 0,438 satuan. Dengan kata lain kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan perbaikan motivasi pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Mahardika, dkk (2012) tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang) diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi merupakan variabel penting, dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar pula bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Mangkunegara (2005) menyatakan faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

Sementara Mathis (2007) menyatakan kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Menurut Munandar (2001:58) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Agustin (2012), Bestari (2011) dan Marcahyono (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan sebuah dorongan yang mampu mempengaruhi pegawai dalam bertindak

untuk mencapai eksistensi kerja yang lebih tinggi, bentuk motivasi pada pegawai dapat berupa dorongan intrinsik dan ekstrinsik. Bentuk motivasi intrinsik adalah keinginan dari dalam karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan berbagai alasan tertentu, diantaranya pencapaian posisi atau jabatan kerja yang lebih tinggi yang mampu memberi kepuasan dan honorarium yang lebih baik serta pencapaian kinerja sesuai dengan target yang telah ditentukan sehingga mendapatkan sebuah imbalan berupa bonus dalam pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi, dimana karyawan dengan tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik. Adanya dorongan lingkungan dalam meningkatkan potensi diri, ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, penerimaan yang baik dari lingkungan kerja serta terciptanya suasana yang saling menjaga dan menghargai antara sesama karyawan merupakan indikator-indikator yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Selain itu tuntutan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu faktor internal dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan dengan tingkat motivasi kerja tinggi cenderung mampu menunjukkan eksistensi kerja yang baik. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) diperoleh nilai F -hitung $96,974 > 3,47$ dan nilai signifikansi $0,000$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suharyanto (2011) di Universitas PGRI Adi Buana Surabaya, Teguh Rhiman Handoko (2012) di Pondok Serrata, Maulvinizar (2011) pada PT. Pos Indonesia (persero) cabang Kudus dan Rusdan Arif (2010) pada PT. Bank mega cabang Semarang dimana

kepemimpinan dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi dapat disimpulkan bahwa :

1. Berdasarkan hasil analisis Tingkat Cakupan Responden (TCR) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan pada Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi berada pada kategori sangat baik, motivasi kerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi berada pada kategori sangat baik, kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi berada pada kategori baik.
2. Secara Partial dan Simultan, variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi.

Saran

Diharapkan kepada pegawai kantor Komisi Pemilihan Umum Kota Bukittinggi untuk dapat selalu meningkatkan motivasi diri terhadap beban kerja yang diberikan agar pegawai dapat meningkatkan kualitas kerja demi mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dalam mendukung proses peningkatan motivasi pegawai, diharapkan kepada pihak pimpinan untuk dapat selalu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, yaitu gaya kepemimpinan yang mampu mendukung peningkatan motivasi kerja pegawai serta mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis agar dengan selalu menjaga hubungan komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan serta hubungan yang harmonis antar sesama karyawan dalam rangka meningkatkan kualitas kerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Asraf, Lubis, S., & Erdawati. (2017). Religiosity Moderation on the Effect of Sharia Label Equity in. *UNES Journal of Social and Economics Research*, 2(1), 72–84.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Afriyani. (2018). Consumer Purchase Behavior And Interest Concerning Community At Bank Danamon Tbk In Solok, *6 (1)*, 43–51.
- Citra Suci Mantauv, (2014). Kepuasan Kerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empirik di Badan Penanggulangan Bencana) , *2 (1)*, 46–52.
- Citra Suci Mantauv, (2017). Pengaruh Promosi Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Merek Honda *5 (2)*, 77– 82.
- Eko. Putra. (2017). Pengaruh Kepercayaan Dan Kepuasan Terhadap Loyaliatas Mahasiswa Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Kabupaten Pasaman Barat *5 (2)*, 91– 96.
- Irda Firdiyansyah. (2018). The Influence Of Leadhershship And Motivation On Employee Performance At Dinas Pendidikan Of Batam City, *6, (1)* 33–42.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (n.d.). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang), *3(7)*, 1268–1272.
- Nur Hamzah. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi, Kinerja Dosen Pada STIE YAPPAS Simpang Empat Kabupaten Pasaman Barat:, *1, 3 (September)*, 190–197.
- Putra, R. B., & Boide, B. (2018). Influence Motivation , Supervision And Work Discipline On Employee Performance PT . Transco Pratama Sungai Betung Dharmasraya, *6*, 86–91.
- Patmawati, D. (2018). The Effect Of Motivation And Discipline Toward Performance Of Employee On PT. Perempurna Readymix Concrete, *6*, 133–142.
- Raharjo, Susilo. Totot., & Nafisah, D. (2006). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang), *3*, 69–81.
- Rendyka Dio Siswanto, & Djambur Hamid, (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *42 (1)*, 189–198.
- Sujatmiko, W. A. (2018). Effect of Motivation And Discipline On Employees Performance of PT . Cipta Catur Mahkota, *6 (November)*, 244–252.
- Utomo, L. B., Saragih, H. R., Telkom, U., Pegawai, K., & Manusia, S. D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai The Impact Of Leadership Style Toward The Performance Of, *4(1)*, 902–908.