

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR KECAMATAN GUNUNG PUTRI**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program
Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh :

MUHAMAD LORA REALITA

NIM : 2016511129

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2020**

SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Muhamad Lora Realita

NIM : 2016511129

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabnya berada di pundak Saya. Apabila di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Bogor, 22 Agustus 2020

Muhamad Lora Realita

NIM : 2016511129

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA
PROGRAM SARJANA -PRODI MANAJEMEN S1

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Muhamad Lora Realita

NIM : 2016511129

Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi
Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor
Kecamatan Gunung Putri.

Bogor, 22 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

Koentari, SE, MM

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR
KECAMATAN GUNUNG PUTRI**



MUHAMAD LORA REALITA
NIM : 2016511129

Telah dipertahankan di depan Dewan penguji pada hari Senin tanggal 07 bulan September tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

1. Drs. Joni Heruwanto, MM
ketua Penguji Tanggal: 07 September 2020

2. Ir. SM. Parulian Tanjung, MM
Anggota Penguji Tanggal: 07 September 2020

3. Koentari, SE, MM
Anggota Penguji Tanggal: 07 September 2020

Menyetujui,

Sekolah Ilmu Ekonomi IPWJIA
Program Sarjana – Program Studi Manajemen
Ketua Program,

Dr. Susanti Widhiastuti, SE.,MM
Tanggal: 07 September 2020

ABSTRAK

Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Gunung Putri Jl. Barokah, Wanaherang, Kec. Gn. Putri, Bogor, Jawa Barat 16965. Pegawai sebagai sampel penelitian. Penelitian instrumen kuesioner tertutup, lima skala penilaian dari sangat tidak baik sampai dengan sangat baik. Penelitian dilakukan secara kualitatif dan kuantitatif. Penulis menggunakan Uji instrumen berupa: Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik: Uji Normalitas, Uji Asumsi Heteroskedastisitas. Dan penulis juga menggunakan Analisis Determinasi dan Analisis Regresi digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t dan Uji-F.

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linear berganda $Y = 4,481 + 0,655 X_1 + 0,232 X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 88,5% variasi Kinerja Pegawai. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri dengan arah positif sebesar $b_1 = 0.655$, artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan maka makin tinggi pula Kinerja di Kantor Kecamatan Gunung Putri. Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri dengan arah positif sebesar $b_2 = 0.232$, artinya makin tinggi kesesuaian Motivasi Kerja maka makin tinggi pula Kinerja Kantor Kecamatan Gunung Putri.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan Kinerja Pegawai disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.

Kata kunci:

Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Leadership and motivation styles are two of several factors that are suspected to be relatively large in influencing employee performance. To prove the influence of both, this research is done in order to know the influence of leadership style and work motivation to employee performance.

This research was conducted in the district office of Gunung Putri Jl. Barokah, Wanaherang, Kec. Gn. Putri, Bogor, West Java 16965. Employee as Sample research. Research instrument closed questionnaire, five scales of assessment from very not good to very well. Research is done qualitatively and quantitatively. The authors use the instrument test in the form: validity test and reliability test, classical assumption test: normality test, Test of heteroskedastisity assumption. And the author also uses analysis of determination and regression analysis used as an analysis tool while the hypotensive testers are conducted with test-t and test-F.

The study resulted in a double linear regression equation model $Y = 4.481 + 0.655 X_1 + 0.232 X_2$ to explain the influence of leadership style and work motivation towards employee performance where leadership style and work motivation in the model were able to explain 88.5% of employee performance variation. The influence of each variable is as follows: Leadership style has an influence on the performance of the office of Gunung Putri subdistrict with a positive direction of $B_1 = 0655$, which means higher leadership style, then the higher the performance in the office of Gunung Putri subdistrict. Work motivation has an influence on the performance of the office of Gunung Putri subdistrict with a positive direction of $B_2 = 0232$, which means the higher the conformity of work motivation, the higher the performance of Gunung Putri district office.

Based on the findings then to increase employee performance is advised to make efforts to improve leadership style and work motivation.

Keywords:

Leadership style, work motivation, employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungannya maka skripsi dengan judul “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GUNUNG PUTRI” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Koentari, SE, MM, selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, SE, MM. selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA yang telah memberi ilmu pengetahuan.
3. Dr. Suyanto, SE, MM, M.AK.CA Selaku Ketua STIE IPWIJA yang telah memberikan arahan dan ilmu yang bermanfaat.
4. Pimpinan dan *staff* Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri yang meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang sangat berharga selama saya menempuh pendidikan di STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Sarjana Manajemen STIE IPWIJA khususnya konsentrasi SDM yang membantu saya dalam penelitian dan dukungannya.

7. Kedua orang tua saya, serta kakak dan adik saya keluarga tercinta yang tiada henti selalu memberikan kasih sayang, motivasi dan dukungannya serta iringan do'a dalam setiap langkah perjuangan ini.
8. Ladyasiani yang membantu refrensi topik serta memberi dukungan dan membantu kelancaran dalam penelitian ini, terima kasih untuk menjadi partner hidup.
9. Pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan/intansi pemerintahan, pembaca, pelaku bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Bogor, 22 Agustus 2020

Penulis

Muhamad Lora Realita

DAFTAR ISI

Surat Pernyataan	ii
Tanda Persetujuan	iii
Lembar Pengesahan	iv
Abstrak	v
Abstract	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xiii
Daftar Gambar.....	xiv
Daftar Lampiran	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
1.5. Sistematika Penulisan	8
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori	10
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.1.1.2. Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2. Gaya Kepemimpinan	14
2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan	14

2.1.2.2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2.3. Indikator Gaya Kepemimpinan	17
2.1.3. Motivasi	21
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	21
2.1.3.2. Tujuan Motivasi	22
2.1.3.3. Indikator-indikator Motivasi Kerja.....	23
2.1.4. Kinerja Karyawan	25
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan	25
2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
2.1.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	26
2.2. Penelitian Terdahulu	29
2.3. Kerangka Pemikiran	34
2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai .	34
2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
2.4. Hipotesis	35

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2. Desain Penelitian	37
3.3. Operasionalisasi Variabel	38
3.4. Populasi, Sampel, dan Metode Sampling	39
3.4.1. Populasi	39
3.4.2. Sampel	40
3.4.3. Metode Sampling	40
3.5. Metode Pengumpulan Data	41
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian	41

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	43
3.7.1. Metode Analisis	43
3.7.2. Pengujian Hipotesis	45
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Hasil Penelitian	49
4.1.1. Gambaran Umum Kantor Kecamatan	49
4.1.1.1. Kewilayahan	49
4.1.1.2. Kondisi Sosial Budaya	50
4.1.2. Visi dan Misi Kantor Kecamatan	50
4.1.2.1. Visi	50
4.1.2.2. Misi	50
4.1.3. Bentuk dan Struktur Organisasi	50
4.1.4. Struktur Organisasi	57
4.1.5. Analisis Deskriptif	57
4.1.5.1. Karakteristik Jenis Kelamin	57
4.1.5.2. Karakteristik Usia	58
4.1.5.3. Karakteristik Pendidikan	59
4.1.5.4. Karakteristik Lama Bekerja	59
4.1.6. Analisis Data	60
1. Uji Stimulasi Data	60
a. Uji Validitas	60
b. Uji Reliabilitas	63
2. Analisis Regresi Berganda	65
a. Uji Asumsi Klasik	65
1. Uji Normalitas	65

2. Uji Multikolinearitas	66
3. Uji Autokorelasi	67
4. Uji Heteroskedastisitas	68
5. Uji Regresi Linear Berganda	69
4.1.7. Pengujian Hipotesis	72
4.1.7.1. Uji F	72
4.1.7.2. Uji t	74
4.1.7.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi	76
4.2. Pembahasan Penelitian	77
4.2.1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh	78
4.2.2. Motivasi Kerja Berpengaruh	78
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	80
5.2. Saran	81
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Pelanggaran Pegawai	5
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	36
Tabel 3.2 Operasional Variabel	38
Tabel 3.3 Pengukuran Angket Berdasarkan Skala Likert	42
Tabel 4.1 Hasil Distribusi Jenis Kelamin	58
Tabel 4.2 Hasil Distribusi Usia	58
Tabel 4.3 Hasil Distribusi Pendidikan	59
Tabel 4.4 Hasil Distribusi Lama Kerja	60
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	62
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan	64
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai	65
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.12 Hasil Uji Autokorelasi	68
Tabel 4.13 Hasil Regresi Berganda	70
Tabel 4.14 Hasil Uji F	72
Tabel 4.15 Koefisien Pengaruh Variabel	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Koefisien Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	35
Gambar 3.1 Rencana Penelitian	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas	66
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	69

DAFTAR LAMPIRAN

KUESIONER

DISTRIBUSI TABEL JAWABAN RESPONDEN

HASIL UJI DARI SPSS

NILAI r Tabel

NILAI t Tabel

TABEL Durbin Watson

DISTRIBUSI df

KARTU BIMBINGAN

SERTIFIKAT

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada saat ini permasalahan yang terjadi dalam suatu organisasi adalah kecenderungan akan rendahnya kinerja karyawan yang memang bukan lagi menjadi permasalahan yang baru. Permasalahan ini menyebabkan rendahnya pendapatan pada organisasi publik atau swasta, maka organisasi-organisasi publik atau swasta dituntut untuk memperbaiki sistem yang ada pada suatu organisasi menjadi sistem yang lebih baik, efisien, dan efektif dalam mencapai suatu tujuan yang tentu saja pada tujuan akhirnya untuk mencapai kesejahteraan bersama. Karena kinerja merupakan suatu tolak ukur akan keberhasilan yang telah dicapai suatu organisasi, baik organisasi publik atau organisasi swasta.

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan pendapat lain mengatakan, Menurut Edison (2016), kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan

diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja diartikan sebagai tolak ukur pencapaian suatu organisasi, maka pengaruh baik dan buruknya kinerja yaitu berasal dari sumber daya manusianya, sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam setiap institusi, dan organisasi baik organisasi swasta atau publik, sumber daya manusia juga adalah salah satu faktor penting yang tidak dapat dilepaskan dari organisasi atau institusi. Maka sumber daya manusia merupakan suatu kunci yang menentukan berkembang atau tidaknya suatu organisasi. Kesimpulannya, kinerja merupakan unsur nilai atau penilaian yang ada pada suatu organisasi atau institusi, untuk dijadikan sebagai acuan atau tolak ukur terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang ada pada organisasi atau institusi dengan menghubungkan antara input dan output.

Keberadaan pemimpin dalam sebuah organisasi sangat menentukan arah kebijakan untuk memenuhi tanggung jawab sosialnya didalam organisasi. Kemampuan untuk menggerakkan, mengarahkan dan mempengaruhi anggota organisasi sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi sebagai wujud kepemimpinannya. Sehingga pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan dalam proses manajerial yang ditampilkan secara konsisten atau yang disebut gaya kepemimpinan. Menyadari peranan dari pegawai yang sangat penting dalam suatu organisasi, maka faktor ini harus dikelola semaksimal mungkin. Disamping itu juga pimpinan harus memberikan petunjuk-petunjuk dan pengarahan-pengarahan cara bekerja yang baik kepada pegawainya. Hal ini sangat penting sebab tanpa petunjuk

serta arahan yang jelas mereka akan bekerja tanpa arah sehingga kinerja pegawai tidak akan Nampak.

Drath dan Palus dalam Gary Yukl (2015: 3), kepemimpinan adalah proses untuk memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Adapun pendapat lain Menurut Sutikno (2015: 16), kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya.

Jadi seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi para bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Pemimpin harus bisa memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mengakui kekuatan-kekuatan penting yang terkandung dalam individu dengan melakukan pendekatan, pemimpin dapat menerapkan segala peraturan dan kebijakan organisasi serta melimpahkan tugas dan tanggung jawabnya dengan tepat. Hal ini sejalan dengan usaha untuk menumbuhkan komitmen organisasi dari diri pegawai. Sehingga pemimpin nantinya dapat meningkatkan kepuasan para pegawai terhadap pekerjaan serta dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan lebih efektif sehingga kinerja pegawai tidak lepas dari peran pemimpinnya.

Motivasi kerja bagi para pegawai pun tidak kalah pentingnya, karena motivasi dapat mengarahkan dan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan

dengan kinerja tinggi yang sesuai harapan organisasi publik atau organisasi swasta. Seperti pada penelitian Inaray (2016) menunjukkan secara persial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Motivasi kerja secara persial tidak berpengaruh signifikan. Sedangkan, menurut Nodyawati (2017) terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja pegawai akan meningkat apabila kepada mereka diberikan motivasi, motivasi yang akan diberikan organisasi hendaknya mengetahui terlebih dahulu apa sebenarnya keinginan semua para pegawai, sehingga betul-betul terjadi keselarasan motif antara instansi pemerintahan dengan pegawainya tentang bagaimana bekerja sama membawa suatu instansi pemerintahan kepada kinerja yang maksimal. Sehingga kedua belah pihak dapat bekerja secara efektif, maksimal, dan terintegrasi segala daya potensinya untuk mengembangkan suatu instansi pemerintahan tersebut kedepannya.

Gaya kepemimpinan dan motivasi merupakan hal yang penting dalam sebuah era modern dimana organisasi menghendaki adanya demokratis dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik, akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk akan membawa dampak pada penurunan kualitas kinerja pegawai disuatu organisasi.

Berdasarkan data dari kepala urusan umum yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada kantor kecamatan gunung putri terdapat data pelanggaran pegawai pada tahun 2019 sebagai berikut :

Tabel 1.1

Pelanggaran Pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri Tahun 2019

Bulan	Jumlah pegawai	Jenis Pelanggaran		Total
		Pulang Lebih Awal	Datang Terlambat	
Januari	40	5	6	11
Februari	40	4	5	9
Maret	40	6	4	10
April	40	2	6	8
Mei	40	7	5	12
Juni	40	6	7	13
Juli	40	7	8	15
Agustus	40	4	6	10
September	40	5	5	10
Oktober	40	5	4	9
November	40	4	5	9
Desember	40	6	4	10
Jumlah	480	61	65	126

Sumber: Data Kepala Urusan Umum Kecamatan Gunung Putri.

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas menunjukkan tingginya pelanggaran para pegawai pada kantor kecamatan gunung putri tahun 2019. Banyak pegawai yang melanggar tata tertib diinstansi pemerintahan. Masalah tersebut antara lain datang terlambat dan pulang lebih awal, terlambatnya pegawai yang disertai dengan alasan yang tidak tepat diterima oleh instansi pemerintahan dan banyak karyawan malas-malasan dalam bekerja dan ada juga pegawai yang cuti. Akibat dari pelanggaran tersebut maka kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri juga mengalami penurunan (*Sumber: Data Kepala Urusan Umum Kecamatan Gunung Putri*). Adapun berkaitan dengan uraian tersebut, maka data observasi awal yang penulis lakukan di kantor kecamatan gunung putri terdapat indikasi permasalahan dilapangan terletak pada fungsi gaya kepemimpinan yang kurang tegas dan kurang

melakukan evaluasi serta tidak efektifnya pemimpin memonitor setiap harinya. Selanjutnya faktor lainnya yaitu kondisi kantor yang berada dikawasan industri membuat pegawai kantor cenderung terlambat dan kurangnya tanggung jawab. Serta kurang baik penataan ruangan mengakibatkan kurang optimalnya tugas yang mereka terima sebagai pegawai administratif yang bersifat fasiliatif sesuai uraian tugas masing-masing pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut. Nampak betapa pentingnya gaya kepemimpinan dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul :

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GUNUNG PUTRI”.

1.2. Perumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Putri?
2. Apakah terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Putri?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut diatas maka, penelitian pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempunyai tujuan yang ingin dicapai, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Putri.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Putri.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1. Bagi instansi pemerintahan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dan masukan untuk memecahkan masalah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui gaya kepemimpinan dan motivasi.

2. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan sebagai tempat mempraktekan ilmu pengetahuan serta menerapkan dan membandingkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahaan.

3. Bagi praktisi/pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengkaji lebih lanjut tentang faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Untuk dapat mengetahui isi penelitian ini, penulis menggunakan sistematika penulisan dengan membagi 3 bab. Dalam setiap babnya diberikan penjelasan ataupun gambaran mengenai pokok pembahasan yang ada, adapun sistematika tersebut adalah :

BAB 1 PENDAHULUAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Merupakan BAB yang membahas mengenai landasan teori, hasil-hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan penelitian ini.

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan BAB yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Kantor Kecamatan Gunung Putri, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan dan implikasi manajerial.

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Merupakan BAB akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada BAB sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan utama perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan kajian bidang ilmu manajemen yang menggabungkan teori psikologi, sosiologi, dan lainnya.

Menurut Yuli (2015), manajemen sumber daya manusia menerapkan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja memulai proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi tugas pokok manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola sumber daya manusia yaitu manusia dengan efektif sehingga bisa didapatkan suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Dalam proses pengelolaan sumber daya manusia diharapkan adanya pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan tersendiri untuk mengatur dan mengarahkan bawahannya, dan juga dapat memberikan motivasi terhadap bawahannya.

Menurut Desseler (2015: 3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Berdasarkan definisi diatas, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu cabang ilmu manajemen yang timbul setelah disadari bahwa manusia mempunyai kedudukan yang utama dalam organisasi, dimana bidang ini berusaha mengkoordinasikan para pegawai atau karyawannya dengan segala persoalannya agar dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin dan memberikan sumbangan yang optimal bagi suatu organisasi.

2.1.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah tugas-tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hasibuan (2016: 21) fungsi utama sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*)

Segala sesuatu yang dilakukan untuk menentukan berbagai hal yang berhubungan dengan kejadian dimasa yang akan datang yang berkaitan dengan kebutuhan, pengadaan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Proses menyusun dan mendesain struktur untuk mengetahui adanya hubungan tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan memberikan petunjuk ahli pada semua karyawan agar mau bekerja sama seefektif mungkin dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan kepemimpinannya memerintah bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah diterapkan khususnya dibidang tenaga kerja.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan edukasi, untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perubahan pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Melalui sarana pendidikan dan latihan, peningkatan dan kecakapan karyawan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan untuk meningkatkan prestasi.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Menerapkan pemberian balas jasa atau penghargaan atas prestasi yang telah diberikan oleh seorang tenaga kerja.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, pegawai yang memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia. Karena merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan kepentingan yang bertolak belakang.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap bekerja sama sampai masa pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

10. Pemberhentian (*Sparation*)

Merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan yang disebabkan oleh keinginan karyawan. Keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya. Maksud dari semua kegiatan diatas yakni menejerial dan operasional adalah untuk membantu dalam menjelaskan sasaran dasar. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi.

11. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

Dari pendapat para ahli diatas maka pada prinsipnya memiliki perumusan yang sama terhadap pengertian manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi merencanakan, mengelola, mengarahkan, dan mengawasi sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.2. Gaya Kepemimpinan

2.1.2.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni. Karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas, maupun karakteristik yang dipimpinnya.

Menurut Hasibuan (2016: 170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong

gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016: 320), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2.2. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin mempunyai cara dan gaya dalam menjalankan kepemimpinannya. Pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, watak dan kepribadian yang khas, sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain.

Ada beberapa gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpinnya. Rivai Dalam Rohmat (2015), yaitu :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Gaya kepemimpinan yang memastikan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Segala pembagian tugas dan tanggung jawab dipegang oleh si pemimpin yang otoriter tersebut, sedangkan para bawahan hanya melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Pemimpin jenis ini hanya terlibat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya secara aktif menentukan dan penyelesaian masalah yang dihadapi.

Sedangkan Menurut Daryanto (2015), jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan gaya kepemimpinan yang paling tua dikenal manusia. Oleh karena itu gaya kepemimpinan ini menempatkan kekuasaan ditangan satu orang atau sekelompok kecil orang yang diantara mereka tetap ada seorang yang paling berkuasa. Pemimpin bertindak sebagai penguasa tunggal. Orang-orang yang dipimpin yang jumlahnya

lebih banyak, merupakan pihak yang dikuasai, yang disebut bawahan atau anak buah.

2. Gaya kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok/organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis diwujudkan dengan dominasi perilaku sebagai pelindung, penyelamat dan perilaku yang cenderung memajukan dan mengembangkan organisasi/kelompok. Disamping itu diwujudkan juga melalui perilaku kepemimpinan sebagai pelaksana.

3. Gaya kepemimpinan bebas

Pemimpin berkedudukan sebagai simbol. Kepemimpinan dijalankan dengan memberikan kebebasan penuh pada orang yang dipimpin dalam mengambil keputusan dan melakukan kegiatan (berbuat) menurut kehendak dan kepentingan masing-masing, baik secara perseorangan maupun berupa kelompok-kelompok kecil.

Berdasarkan definisi diatas maka jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut beberapa para ahli antara lain gaya kepemimpinan otoriter, gaya kepemimpinan demokratis, dan gaya kepemimpinan bebas. Sehingga indikator yang digunakan pada variabel gaya kepemimpinan adalah otoriter, demokratis, dan bebas.

2.1.2.3. Indikator-indikator Gaya Kepemimpinan

Dalam susunan organisasi kemampuan seseorang perlu didefinisikan dengan peranan dan kedudukan sebagai pemimpin, sehingga dalam proses

pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai dengan kemampuan yang dimiliki.

Menurut Kartono (2015), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan nilai dari beberapa indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorongan yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya dalam (keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk di dalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

Adapun Menurut Safaria (2016) indikator-indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara suportif

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan perhatian besar kepada kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhan bawahan. Perilaku dengan gaya ini bersifat terbuka, bersahabat, dan dapat didekati dengan mudah.

2. Kepemimpinan yang direktif

Digambarkan sebagai pemimpin yang menunjukkan dominasi dalam mengarahkan, mengawasi dan mengatur bawahan secara ketat. Perilaku pemimpin ini lebih banyak membuat perencanaan, membuat jadwal kerja dan menepatkan tujuan kinerja dan standar perilaku bawahan, serta menekankan pada pemenuhan terhadap aturan dan peraturan yang ada dalam organisasi.

3. Kepemimpinan partisipatif

Digambarkan lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan pada bawahan sebelum membuat keputusan dan banyak berdiskusi dengan bawahan ditempat kerja.

4. Kepemimpinan berorientasi prestasi

Digambarkan sebagai pemimpin dengan tujuan yang jelas dan mempunyai tantangan yang besar terhadap bawahannya. Perilaku pemimpin ini juga percaya kepada bawahannya dan memberikan bimbingan kepada mereka untuk mencapai tujuan yang tinggi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dianggap penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan, maka pemimpin wajib memperhatikan kinerja para bawahannya dan mengarahkan pada aktivitas- aktivitas positif untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi adalah suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang untuk melakukan suatu keinginan sehingga tercapai tujuan tertentu.

Menurut Sunyoto (2015), menyatakan bahwa motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Adapun Menurut Meribot (dalam Marliani, 2015), mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Berdasarkan penjelasan teori-teori diatas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya mendorong yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut.

2.1.3.2. Tujuan Motivasi

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang atau individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

Menurut pendapat Diwan (2016) bahwa manusia mempunyai kebutuhan yang mendorong timbulnya perilaku. Motivasi, sebagaimana terlihat adalah berasal dari dalam diri individu yang kemudian diaplikasikan dalam bentuk perilaku.

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2017) tujuan motivasi adalah :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawannya terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari definisi beberapa pendapat para ahli maka, tujuan motivasi adalah agar meningkatkan bekerja sehingga keinginan para pegawai ataupun organisasi sekaligus tercapai dengan tujuan tersebut.

2.1.3.3. Indikator-indikator Motivasi Kerja

Dalam susunan organisasi kemampuan seseorang perlu didefinisikan dengan keinginan dan kebutuhan sebagai seorang pegawai, sehingga dalam proses pengembangan organisasi dan pengembangan sumber daya manusia dapat dicapai.

Indikator motivasi kerja menurut Maslow yang dikutip Malayu S.P Hasibuan (2017) adalah :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makanan, minuman, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarahkan kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa ditempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta ditempat bekerja pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial/afiliasi (*Affiliation Or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri

seorang diri ditempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. *Kebutuhan harga diri (Esteem Or Status Needs)*

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestisenya. Prestisenya dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. *Kebutuhan aktulisasi diri (Self Actulization)*

Kebutuhan akan aktulisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Dari pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kegiatan yang mempengaruhi gairah bekerja dengan kebutuhan-kebutuhan seperti fisiologis, rasa aman, sosial/afiliasi, harga diri, dan aktulisasi diri. Sehingga indikator yang digunakan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial/afiliasi, harga diri, dan aktulisasi diri.

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015: 11), kinerja ialah prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut Rivai (dalam Muhammad Sandy, 2015: 12), bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja dari berbagai pendapat ahli tersebut, dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu.

2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Menurut Simanjutak (dalam Widodo, 2015: 133), adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas dan kemampuan pegawai

Hal-hal yang berhubungan dengan Pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

2. Sarana pendukung

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana

Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Sedangkan Sedarmayanti (dalam Widodo, 2015: 133), mengungkapkan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan Mental (motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan

Sebagaimana telah diuraikan diatas maka faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah faktor internal dan eksternal.

2.1.4.3. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara

kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka kinerja organisasi akan semakin baik pula.

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja karyawan menurut Robert L. Mathis-John H. Jackson (2016: 378) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

2. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

4. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

Sedangkan Menurut Setiawan (2015: 147), untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

1. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Kesesuaian jam kerja

Kesediaan karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

3. Tingkat kehadiran

Jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

4. Kerjasama antar karyawan

Kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

5. Kepuasan kerja

Karyawan merasa puas dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dalam perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Atau karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan, sehingga indikator yang digunakan pada variabel kinerja adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerjasama.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam menyusun penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul penelitian :

Tabel 2.2

Penelitian Terdahulu

No	Sumber	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Mukhlisoh (2016)	Pengaruh Motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provisi Batam.	Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah (DPRD) Provisi Batam.	Menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	Pada penelitian terdahulu memiliki 1 variabel indenpenden namun peneliti sekarang memiliki 2 variabel bebas.
2.	Timothy (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Coca Cola Amatil Indonesia Surabaya.	Motivasi Kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja secara parsial memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. coco cola matil Indonesia Surabaya	Perbedaan penelitian terdahulu dengan sekarang terletak pada judul dimana penelitian sekarang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor kecamatan gunung putri
3.	Ariyani (2017)	Pengaruh Motivasi (X_1) pada Lingkungan Kerja Pegawai (Y) di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya	Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan	Menganalisis motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kab. Magelang.	Perbedaanya penelitian terdahulu terletak pada judul dan objek sedangkan penelitian sekarang pengaruh gaya

		Mineral Kab. Magelang.	Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kab. Magelang.		kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan gunung putri
4.	Nodyawati (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab, Klaten.	Terdapat Pengaruh secara antara simultan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.	Menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kab,klaten	Perbedaannya penelitian terdahulu pada lokusnya.
5.	Musran (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada asisten deputi urusan pedesaan deputi pengembangan daerah khusus kementerian pengembangan daerah tertinggi RI.	Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis gaya kepemimpinan kinerja karyawan	Perbedaan penelitian terdahulu pada lokusnya.
6.	Pertiwi (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Cipta	Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan, Motivasi secara parsial berpengaruh secara	Menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Cipta	Perbedaan penelitian terdahulu pada lokusnya.

		Buana Media Bekasi.	signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	Buana Media Bekasi	
7.	Supartha (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y) pada SMUN 2 Baucau.	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.	Menganalisis Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru pada SMUN 2 Baucau	Perbedaannya penelitian terdahulu pada lokusnya.
8.	Setiawan (2015)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Gaya Kepemimpinan Transaksional (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya.	Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di rumah Sakit Nasional Surabaya. Gaya Kepemimpinan Transaksional secara simultan tidak berpengaruh	Menganalisis gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia di Rumah Sakit Nasional Surabaya.	Perbedaannya pada variabel independen yang di teliti.
9.	Nawaripi (2017)	Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada dians komunikasi dan informatika provinsi jawa barat.	Menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diskominfo provinsi jawa barat masih rendah yakni 67,0% dan sisanya Pengaruh faktor-faktor lain di luar Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang	Menganalisis motivasi terhadap kinerja pegawai dians komunikasi dan informatika provinsi jawa barat.	Perbedaannya pada variabel indenvenden yang di teliti.

			di amati sebesar 33,0%.		
10.	wiranta (2015)	Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (X_3) terhadap Kualitas Pelayanan (Y) pada rumah sakit islam assyifa kota sukabumi.	Di dapatkan peran X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y dapat dilihat dari tabel analisis SPSS yang menunjukkan nilai multipelkorelasi $R_{w45} = 0,950$, artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dengan kualitas pelayanan.	Menganalisis motivasi kerja	Perbedaannya pada variabel dependen yang di teliti.
11.	Inaray (2016)	Pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Amanah Finance di Manado.	Menunjukkan Kepemimpinan dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Amanah Finance, Manado. Secara Parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Namun Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan.	Menganalisis motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance Di manado.	Perbedaannya pada variabel indenpenden yang di teliti.
12.	Supartha (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y).	Berdasarkan analisis regresi hasil perhitungan di peroleh kesimpulan, pengaruh Gaya Kepemimpinan	Menganalisis gaya kepemimpinan dan motivasi kerja	Perbedaannya pada variabel dependen yang di teliti.

			<p>terhadap Kinerja guru 0,571. Jumlah Motivasi yang secara langsung mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah 0,313. Besarnya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh bersama sebesar 73,5 persen sedangkan sisanya 26,5 persen dijelaskan oleh variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.</p>	
--	--	--	---	--

2.3. Kerangka Pemikiran

2.3.1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Pada hakekatnya gaya kepemimpinan diduga mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja pegawai dan para pegawainya. Artinya pemilihan gaya kepemimpinan yang efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dapat meningkatkan kinerja para pegawai.

Hal yang sama juga berlaku untuk gaya kepemimpinan, dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan yang semakin baik dengan sesuai kebutuhan perusahaan yang dipilih dan semakin tinggi kinerja karyawannya, maka semakin baik pula tingkat kepuasan kerja pegawai diintansi tersebut.

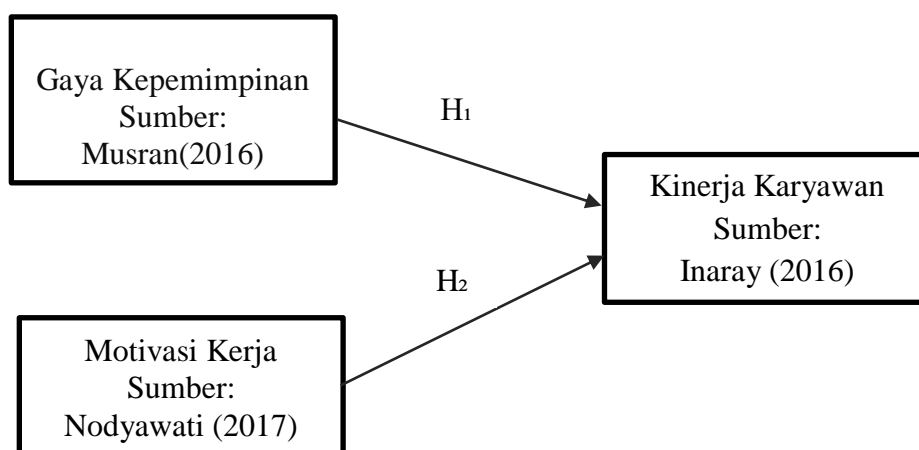
2.3.2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Sebagaimana telah diuraikan dimuka, bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan pekerjaan secara maksimal untuk mencapai pemenuhan kebutuhannya, namun dalam hal memotivasi tidaklah mudah karena diperlukan adanya keseimbangan antara keinginan organisasi dan keinginan pegawai.

Perusahaan menginginkan adanya peningkatan efektivitas kinerja pegawai dengan jalan menegakan aturan serta memberi keteladanan dari seorang pemimpin kepada para pegawai. Sedangkan keinginan para pegawai dalam memberikan motivasi dengan kebutuhan-kebutuhan, baik kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder. Dengan demikian dapat diduga terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.4. Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Putri.

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Gunung Putri.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian akan membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah Kantor Kecamatan Gunung Putri terletak di Jl. Barokah, Wanaherang, Gunung Putri, Bogor, Jawa Barat 16965, Indonesia. Dimana data primer dan sekunder mudah didapat dilokasi tersebut.

Tabel 3.1

Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Mei 2020				Juni 2020				Agustus 2020			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan	■	■										
2	Penyusunan Proposal		■	■	■								
3	Pengumpulan Data					■	■	■	■				
4	Analisis Data						■	■	■	■			
5	Penyusunan Laporan									■	■	■	■

3.2. Desain Penelitian

Didalam penulisan proposal ini terdapat tiga variabel yang akan dianalisis, yaitu, 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas (*Variable Independent*)

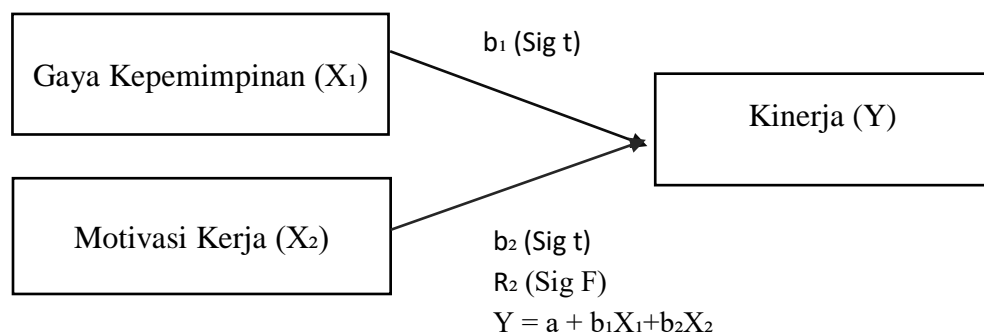
Menurut Sugiyono (2016: 39), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah gaya kepemimpinan dan variabel X_2 adalah motivasi kerja.

2. Variabel Terikat (*Variable Dependent*)

Variabel terikat sering disebut variabel output, variabel kriteria, variabel konsekuen, variabel tergantung dan atau variabel terikat. Menurut Sugiyono (2016: 39), variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y yaitu kinerja pegawai.

Gambar 3.1

Rencana Penelitian



3.3 Operasionalisasi Variabel

Definisi konseptual dan operasionalisasi variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala	Item
Gaya Kepemimpinan (X_1), Sumber: Musran (2016).	1. Otoriter	Interval	1-4
	2. Demokratis	1-5	5-7
	3. Bebas		8-10
Motivasi Kerja (X_2), Sumber: Nodyawati (2017).	1. Kebutuhan fisiologis	Interval	1-2
	2. Kebutuhan akan rasa aman	1-5	3-4
	3. Kebutuhan sosial/afiliasi		5-6
	4. Kebutuhan harga diri		7-8
	5. Kebutuhan aktualisasi diri		9-10

Kinerja Karyawan (Y), Sumber: Inaray (2016)	1. Kuantitas	Interval	1-2
	2. Kualitas	1-5	3-4
	3. Ketepatan waktu		5-6
	4. Kehadiran		7-8
	5. Kemampuan bekerjasama		9-10

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016: 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Suharsimi Arikunto (2016), Populasi diartikan sebagai keseluruhan dari subjek atau objek penelitian. Jika seorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitiannya, maka penelitiannya itu merupakan penelitian populasi.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah jumlah pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri sebanyak 40 pegawai.

3.4.2. Sampel

Menurut Sujarweni (2015: 81), sampel adalah sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang digunakan untuk penelitian. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mengambil semua untuk penelitian misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu. Maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

Menurut Gulo (2016: 78), Sampel merupakan himpunan bagian/subset dari suatu populasi, sampel memberikan gambaran yang benar mengenai populasi.

Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100 maka seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 40 pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri.

3.4.3. Metode Sampling

Metode sampling adalah suatu cara pengumpulan data yang sifatnya tidak menyeluruh, yaitu tidak mencakup seluruh objek penelitian (populasi) akan tetapi sebagian saja dari populasi, Menurut Sugiyono (2016: 81), Teknik sampling adalah Teknik pengambilan sampel.

Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai Teknik sampling yang digunakan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh.

Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono 2016: 85).

3.5. Metode Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan data yang menunjang penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi (*Observation*)

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia dan pemimpin yang ada di Kantor Kecamatan Gunung Putri.

2. Kuesioner (*Questionare*)

Kuesioner dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden yang harus dijawab untuk mempermudah pengumpulan data dan efisiensi waktu. Adapun responden yang berhubungan dengan penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Gunung Putri.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi Variabel merupakan Pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Sugiyono, 2017: 142).

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) dengan rtabel (harus lihat table r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki rhitung $>$ rtabel. Untuk

mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai korelasi (kolom *Corrected Item-Total Correlation*) $> 0,3$.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar Pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$.

Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden yaitu 10 pertanyaan dari masing-masing variabel, skala yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan, dengan batas nilai terendah dan terbesar.

Table 3.3

Pengukuran Angket Berdasarkan Skala Likert

No	Kriteria	Skor
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Cukup Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier berganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (interval).

Sebelum analisis regresi linier berganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier berganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Ghozali, 2016; 154):

a. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan *Tolerance* yaitu jika:

- Nilai *tolerance* seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

c. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai d_1 dan d_u pada *Durbin-Watson* tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $1.21 < DW < 1.65$ = tidak dapat disimpulkan
- $2.35 < DW < 2.79$ = tidak dapat disimpulkan
- $1.65 < DW < 2.35$ = tidak terjadi autokorelasi
- $DW < 1.21$ dan $DW > 2.79$ = terjadi autokorelasi

d. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi berganda tidak memiliki

masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot*. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi.

Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R *Square* (R^2), dan model persamaan regresi linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan

b_2 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil analisis yang menunjukkan layak tidaknya model hasil penelitian menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Putri. Kriteria layak tidaknya hasil penelitian didasarkan pada nilai *Adjusted R Square*. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_0 : p = 0$: Tidak layak

$H_a : p \neq 0$: Layak

Layak tidaknya model persamaan regresi linier berganda untuk menjelaskan hipotesis penelitian dilakukan dengan melihat besaran nilai *Adjusted R Square* dan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji kelayakan model adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig F} < \alpha$ dan nilai *Adjusted R Square* lebih besar atau mendekati 0,5 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri.
- Jika $\text{Sig F} > \alpha$ dan nilai *Adjusted R Square* lebih kecil atau jauh dari 0,5 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya model persamaan regresi hasil penelitian tidak layak untuk menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri.

Apabila model penelitian telah memenuhi kriteria kelayakan model, maka selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dalam penelitian sesuai dengan hipotesis penelitian.

1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_{10} ditolak dan H_{1a} diterima, artinya terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_{10} diterima dan H_{1a} ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri.

2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas ($\text{sig } t$) terhadap taraf uji penelitian ($\alpha = 0.05$). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan gunung putri.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Kantor Kecamatan Gunung Putri

Gunung Putri adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bogor, Provinsi Jawa Barat, Indonesia dengan luas wilayah sekitar $\pm 5.628.674$ Ha. Kecamatan ini berbatasan dengan Kota Bekasi di sebelah utara, Citeureup di sebelah selatan, Kota Depok di sebelah barat, dan Cileungsi di sebelah timur. Sedangkan bentuk dan kontur tanah wilayah kecamatan Gunung Putri di perkirakan sebagai berikut:

- Dataran sekitar 45% perbukitan sekitar 55%
- Ketinggian wilayah berada diantara 500m diatas permukaan laut
- Suhu udara sekitar 25°C/30°C
- Curah hujan rata-rata pertahun sekitar 22hari.

4.1.1.1. Kewilayahan

Secara administratif kecamatan Gunung Putri terdiri dari 10 desa yaitu, Desa Gunung Putri, Desa Kranggan, Desa Tlajung, Desa Bojong Nangka, Desa Cicadas, Desa Cikeas, Desa Wanaherang, Desa Nagrak, Desa Ciangsana, dan Desa Bojongkulur.

4.1.1.2. Kondisi Sosial Budaya

Sebagai salah satu daerah yang ada di Kabupaten Bogor penduduk Kecamatan Gunung Putri sudah sangat heterogen. Namun mayoritas penduduk adalah suku sunda dengan Bahasa sehari-hari adalah Bahasa sunda. Sebagai masyarakat yang terbuka, masyarakat Kecamatan Gunung Putri sudah dapat berbaur dan sangat toleran kepada kehadiran pendatang untuk hidup saling berdampingan dan saling menghormati.

4.1.2. Visi dan Misi Kecamatan Gunung Putri

4.1.2.1. Visi

Terwujudnya masyarakat Gunung Putri yang cerdas, terampil, dan agamis menuju sejahtera.

4.1.2.2. Misi

- Meningkatkan layanan Pendidikan
- Meningkatkan pelayanan kesehatan
- Meningkatkan perekonomian masyarakat
- Meningkatkan sumber daya aparatur dan pemberdayaan masyarakat
- Meningkatkan kerukunan hidup beragama antar masyarakat
- Meningkatkan infrastruktur dan aksesibilitas fungsi pelayanan

4.1.3. Bentuk dan Struktur Organisasi

Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Bogor nomor 24 tahun 2008 Organisasi dan Tata Kerja Camat. Kecamatan Gunung Putri merupakan pemerintah

daerah, dipimpin oleh Camat yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Susunan organisasi Kecamatan Gunung Putri masuk dalam pola maksimal sebagai berikut:

1. Camat sebagai pemimpin
2. Sekretariat kecamatan dijabat oleh sekretaris camat sebagai pembantu pimpinan, yang membawahi :
 - a. Sub bagian Program dan Pelapor
 - b. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
 - c. Sub bagian Keuangan
3. Pelaksana adalah seksi yang terdiri dari :
 - a. Seksi Pemerintahan
 - b. Seksi Ketentraman dan Ketertiban umum
 - c. Seksi Kesejahteraan Rakyat
 - d. Seksi Perekonomian
 - e. Seksi Pembangunan
4. Kelompok Jabaran Fungsional

Kondisi umum pelayanan penyelenggaraan pemerintahan pada masing-masing urusan yang dilaksanakan oleh Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Camat

Camat mempunyai tugas membantu dan tanggung jawab kepada bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan

serta melaksanakan sebagian kewenangan Bupati berdasarkan pelimpahan wewenang.

2. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam melaksanakan pengkoordinasian penyusunan program dan pengelolaan ketatausahaan kecamatan.

3. Seksi Pemerintahan

- a. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas membantu camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pemerintah
- b. Menyusun rencana kerja seksi
- c. Menyiapkan bahan dan melaksanakan pembinaan pemerintahan kelurahan
- d. Memfasilitasi penyelenggaraan kerjasama dan penyelesaian perselisihan antar kelurahan
- e. Memfasilitasi penataan kelurahan
- f. Mengkoordinasikan kegiatan administrasi kependudukan
- g. Mengkoordinasikan pelaksanaan inventarisasi asset pemerintah kab/kota di tingkatkan kecamatan
- h. Melaksanakan pengawasan dan pendataan atas tanah-tanah negara
- i. Menyiapkan pelaksanaan tugas pembantuan pelaksanaan monitoring dan inventarisasi terhadap setiap kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan tanah terlantar dan tanah negara bebas

- j. Melaksanakan fasilitas dan koordinasi pemungutan pajak bumi dan bangunan (PBB)
- k. Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan kegiatan seksi
- l. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya
- m. Memantau kinerja Lembaga pemerintahan, seperti Kepala Desa/Kelurahan, BPD, LPM, RT, RW.

4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum

Seksi Ketentraman dan Ketertiban dipimpin oleh Kepala Seksi yang lain dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris. Seksi Ketentraman dan Ketertiban melaksanakan tugas pokok penyelenggaraan sebagian urusan otonomi daerah bidang ketentraman dan ketertiban serta perlindungan masyarakat ditingkat Kecamatan. Adapun Seksi Ketentraman dan Ketertiban mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Pengumpulan dan pengelolaan data dalam rangka perencanaan program dan kegiatan ketentraman dan ketertiban serta perlindungan masyarakat ditingkatkan Kecamatan.
- Pelaksanaan koordinasi dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan/atau Tentara Nasional Indonesia mengenai program dan kegiatan penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kecamatan.
- Pelaksanaan koordinasi dengan pemuka agama yang berada diwilayah kerja kecamatan untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban umum di wilayah Kecamatan.

- Pelaksanaan koordinasi dengan satuan kerja perangkat daerah yang tugas dan fungsinya dibidang penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- Fasilitas penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan.
- Fasilitasi upaya penyelenggara ketrentaman dan ketertiban umum.
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

Kepala Satuan Unit Pelaksana Satuan polisi Pamong Praja Kecamatan dan Kepala Satuan Tugas Perlindungan Masyarakat (SATGASLINMAS) Kecamatan secara *ex-officio* dijabat oleh Kepala Seksi Ketentraman dan Ketertiban. Kepala Satuan Unit sebagaimana dimaksud, secara teknis administratif bertanggung jawab kepada Camat dan secara teknis operasional bertanggung jawab kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja. Kepala Satuan Tugas Perlindung Masyarakat (SATGASLINMAS) sebagaimana dimaksud, bertanggung jawab kepada Camat selaku Kepala Satlinmas Kecamatan.

5. Seksi Kesejahteraan Rakyat

Seksi Kesejahteraan Masyarakat dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Camat melalui Sekretaris, Seksi Kesejahteraan Masyarakat tugas pokok penyelenggaraan sebagai urusan otonomi daerah bidang kesejahteraan masyarakat di Kecamatan. Adapun fungsi Seksi Kesejahteraan Masyarakat mempunyai fungsi sebagai berikut:

- Pembinaan dan pengendalian bantuan sosial

- Pembinaan pemberdayaan sosial
- Pembinaan organisasi sosial
- Pengkoordinasian penyelenggaraan kerjasama dengan lembaga/instansi lain dibidang kesejahteraan masyarakat
- Pengkoordinasian penyelenggaraan pendataan dan pengembangan potensi masyarakat
- Pelaksanaan pengawasan atas kondisi terjadinya rawan pangan
- Pelaksanaan pemberian pertimbangan teknis status sosial
- Pengkoordinasian pemberian bantuan sosial, pembinaan olahraga, dan kepemudaan serta peningkatan peranan perempuan
- Pengkoordinasian pembinaan kehidupan keagamaan, Pendidikan, kebudayaan, dan kesehatan masyarakat
- Pendataan masalah kesejahteraan sosial
- Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi
- Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Camat sesuai tugas dan fungsinya.

6. Seksi perekonomian

Seksi perekonomian mempunyai tugas membantu dan bertanggungjawab kepada camat dalam menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan perekonomian. Adapun Seksi Perekonomian mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Pembinaan pelaksanaan pengawasan dan pengendalian perekonomian
- Pembinaan perekonomian desa dan kelurahan
- Pembinaan, pengembangan, dan pengendalian dibidang pertanian, peternakan, perikanan, perkebunan, dan perhutanan
- Pembinaan tenaga kerja dan transmigrasi
- Pembinaan dan pengembangan industri, koperasi, dan usaha kecil menengah
- Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

7. Seksi Pembangunan

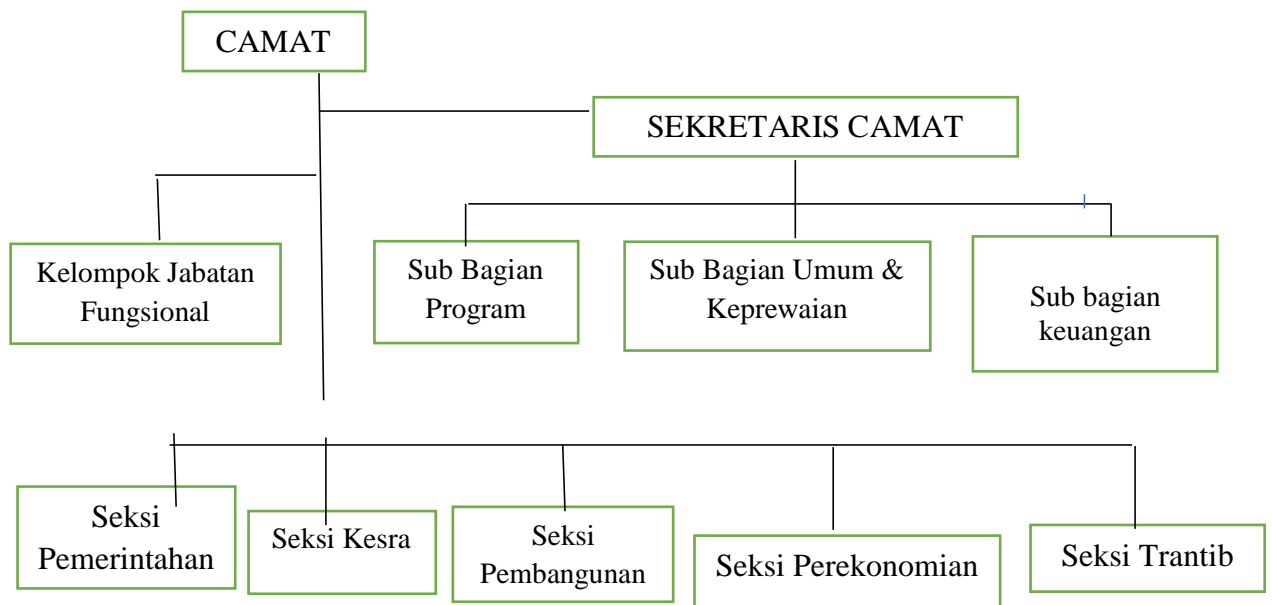
Seksi Pembangunan mempunyai tugas membantu dan bertanggung jawab kepada Camat dalam menyiapkan perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, dan pelaporan urusan pembangunan. Untuk melaksanakan tugas seksi pembangunan mempunyai fungsi sebagai berikut:

- Fasilitasi dan koordinasikan pelaksanaan pembangunan
- Pengkoordinasian, pembinaan dan pengawasan serta pelaporan langkah-langkah pengendalian terjadinya pencemaran dan perusakan lingkungan
- Pengkoordinasian pelaksanaan pembangunan swadaya masyarakat dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Camat sesuai dengan bidang tugasnya.

4.1.4. Struktur Organisasi

Gambar 4.1

Struktur Organisasi Kecamatan Gunung Putri



4.1.5. Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja dikantor Kecamatan Gunung Putri. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 40 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja.

4.1.5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data ini diperlukan untuk mengetahui Jenis Kelamin pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri. Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.1**Hasil Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	65%
2.	Perempuan	14	35%
	Total	40	100%

Sumber : Data Kantor Kecamatan Gunung Putri, diolah 2020

Dari hasil tabel tersebut diatas, terlihat pegawai laki-laki lebih mendominasi dibandingkan pegawai perempuan yakni 33% dan 67% adalah pegawai laki-laki.

4.1.5.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data ini diperlukan untuk mengetahui sebaran usia pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri. Distribusi responden berdasarkan usia dapat dilihat tabel berikut ini :

Tabel 4.2**Hasil Distribusi Frekuensi Usia**

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	21-30 tahun	29	72,5%
2.	31-40 tahun	11	27,5%
3.	41-50 tahun	0	0
4.	Diatas 50 tahun	0	0
	Total	40	100%

Sumber : Data Kantor Kecamatan Gunung Putri, diolah 2020

Dari tabel tersebut diatas, terlihat kelompok usia 21-30 tahun sebanyak (72,5%), 31-40 tahun sebanyak (27,5%), sedangkan 41-50 tahun dan diatas 50

tahum tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 21-30 tahun terbanyak, sedangkan 31-40 tahun responden yang paling sedikit.

4.1.5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Data ini diperlukan untuk mengetahui pendidikan pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri. Distribusi responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Hasil Distribusi Frekuensi Pendidikan

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP	0	0
2.	SMA/SMK	27	67,5%
3.	Diploma	8	20%
4.	Sarjana S1	5	12,5%
	Total	40	100%

Sumber : Data Kantor Kecamatan Gunung Putri, diolah 2020

Data tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 40 responden yang berpendidikan SMP tidak ada (0), SMK 27 orang (67,5%), DIPLOMA 8 orang (20%), dan S1 5 orang (12,5%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berpendidikan SMK merupakan jumlah responden yang paling banyak.

4.1.5.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data ini diperlukan untuk mengetahui masa kerja pegawai Kantor Kecamatan Gunung Putri. Distribusi responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Hasil Distribusi Frekuensi Lama Kerja

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1.	<3 tahun	24	60%
2.	4-6 tahun	9	22,5%
3.	7-10 tahun	7	17,5%
4.	>10 tahun	0	0
	Total	40	100%

Sumber : Data Kantor Kecamatan Gunung Putri, diolah 2020

Dari tabel tersebut, dapat diketahui dari 40 responden yang memiliki masa kerja <3 tahun sebanyak 24 orang (60%), 4-6 tahun sebanyak 9 orang (22,5%), 7-10 tahun sebanyak 7 (17,5%), sedangkan >10 tahun tidak ada. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang memiliki masa kerja <3 tahun merupakan jumlah responden yang paling banyak.

4.1.6. Analisis Data

1. Uji Stimulasi Data

a. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk melakukan pengujian validitas, menggunakan bantuan program *software SPSS versi 16.0*.

Tabel 4.5**Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan****Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41.68	8.943	.400	.795
X1.2	41.78	8.179	.568	.776
X1.3	41.70	8.677	.482	.786
X1.4	41.80	8.677	.453	.790
X1.5	41.80	8.318	.470	.789
X1.6	41.65	8.695	.580	.778
X1.7	41.82	8.097	.650	.766
X1.8	41.78	8.333	.577	.775
X1.9	41.75	9.115	.318	.804
X1.10	41.62	9.420	.310	.803

Sumber : data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen, seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel N=40 yaitu sebesar 0.3120.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.65	7.874	.665	.767
X2.2	40.82	7.840	.540	.779
X2.3	40.78	7.769	.572	.775
X2.4	40.75	7.987	.499	.784
X2.5	40.60	8.554	.420	.793
X2.6	41.60	9.477	.057	.825
X2.7	40.82	7.174	.557	.779
X2.8	40.65	8.182	.537	.781
X2.9	40.70	8.215	.496	.785
X2.10	40.78	8.230	.467	.788

Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen, seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel N=40 yaitu sebesar 0.3120.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.60	8.246	-.081	.743
Y2	40.82	6.763	.257	.713
Y3	40.62	6.651	.591	.654
Y4	40.70	6.831	.463	.671
Y5	40.78	6.999	.371	.685
Y6	40.65	7.105	.313	.694
Y7	40.75	6.192	.576	.645
Y8	40.68	6.840	.406	.679
Y9	40.78	6.743	.416	.676
Y10	40.78	6.487	.414	.676

Sumber : Data yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat disimpulkan bahwa 10 butir instrumen, seluruh instrumen merupakan data yang dinyatakan valid karena r hitung diperoleh lebih besar dari r tabel N=40 yaitu sebesar 0.3120.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya dan dapat dipertanggung jawabkan. Untuk

melakukan pengujian reliabilitas instrumen, menggunakan bantuan program *software SPSS versi 16.0*.

Tabel 4.8

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Berdasarkan tabel 4.8, untuk uji reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Alpha Krisis* ($0,804 > 0,600$) sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Berdasarkan tabel 4.9, untuk uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Alpha Krisis* ($0,804 > 0,600$)

sehingga variabel Motivasi Kerja (X_2) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

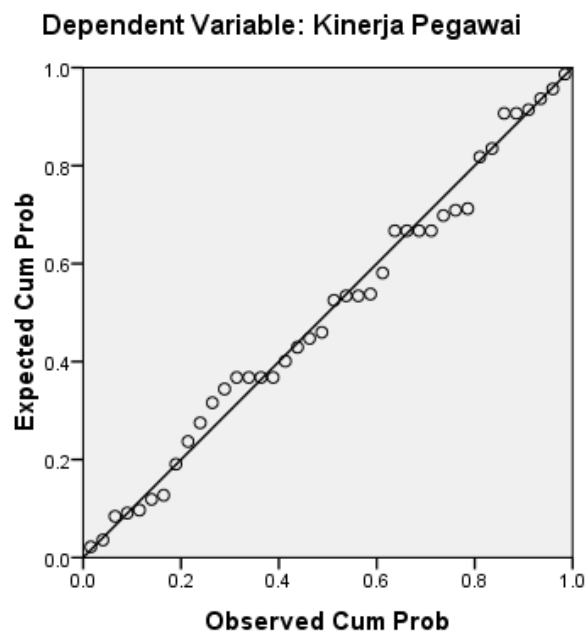
Berdasarkan tabel 4.10, untuk uji reliabilitas variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Alpha Kritis* ($0,707 > 0,600$) sehingga variabel Kinerja Pegawai (Y) yang dinilai 10 pertanyaan reliabel dan dapat digunakan alat pengumpulan data.

2. Analisis Regresi Berganda

a. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tidak menunjukkan distribusi Normalitas dapat dideteksi dengan melihat (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika dua (titik) menyebar menjauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis maka normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Gambar 4.2**Hasil Uji Normalitas****Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

Berdasarkan gambar 4.2 dapat dilihat penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel indenpenden dalam model regresi. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinearitas adalah dengan menggunakan nilai *Tolerance*

dan *Variance Inflation Factor (VIF)*, nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan *VIF* < 10 menunjukkan tidak dijumpainya gejala multikolinearitas pada model regresi.

Tabel 4.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.447	2.237
	Motivasi Kerja	.447	2.237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dipastikan terjadi multikolinearitas karena nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai *VIF* < 10 tidak terjadinya multikolinearitas dimana nilai *tolerance* 0,447 dan nilai *VIF* 2.237.

3. Uji Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai *Durbin-Watson* hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai *dL* dan *dU* pada *Durbin-Watson* tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- $dU < DW < 4 - Du$ = tidak ada autokorelasi
- $dL < DW < Du$ atau $4 - Du < 4 - dL$ = tidak dapat disimpulkan
- $DW < dL$ atau $DW > 4 - dL$ = terjadi autokorelasi Positif atau Negatif.

Tabel 4.12**Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.879	.998	2.164

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.12 diatas nilai Durbin-Watson sebesar 2,164, pembandingan menggunakan nilai signifikan 5%, jumlah sampel 40 (n) dan jumlah variabel independen 2(k=2) maka dengan dimiliki DW (2,164). Terletak pada posisi $D_u (1.5937) < DW (2,164) < 4 - d_u (2,4063)$, jadi dapat disimpulkan model regresi yang dihasilkan tidak terjadi gejala autokorelasi.

- $dL = 1,3730$, Maka $4 - dL = 4 - 1,3730 = 2,627$
- $dU = 1,5937$, Maka $4 - dU = 4 - 1,5937 = 2,4063$

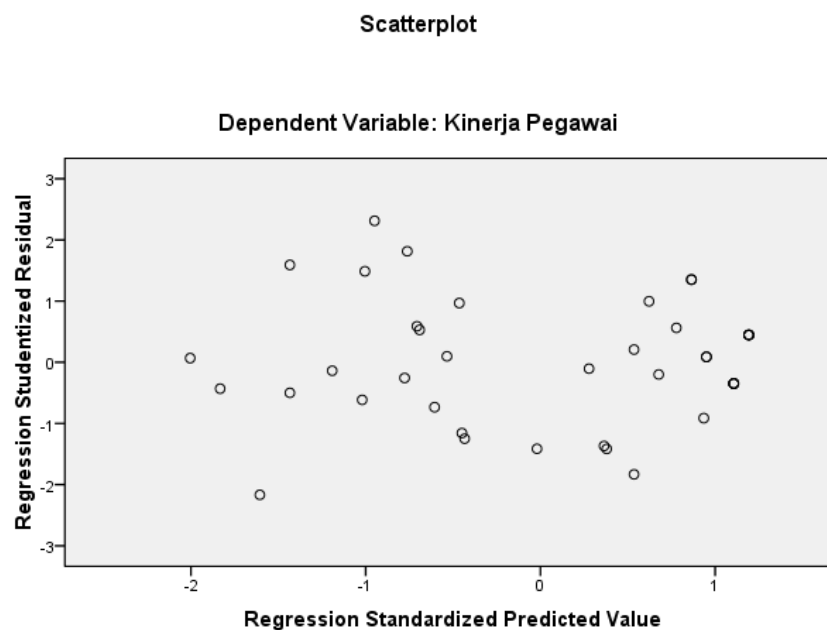
4. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi berganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafik yaitu:

1. Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah saja.

3. Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pada bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali.
4. Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Grafik *scatter plots* pada gambar 4.3 memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tersebut tidak membentuk pola yang jelas dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y. sehingga grafik tersebut tidak bisa dibaca dengan jelas hasil ini menunjukkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi *R square* (R^2), dan model persamaan regresi linear berganda:

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

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

e = *error*

Tabel 4.13

Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.481	2.470		1.814	.078
	Gaya Kepemimpinan	.655	.074	.737	8.855	.000
	Motivasi Kerja	.232	.076	.253	3.042	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan program *software SPSS versi 16,0* maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,481 + 0,655 X_1 + 0,232 X_2$$

Persamaan regresi diatas memperlakukan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara persial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai *costanta* adalah 4,481 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (nilai X_1 dan X_2 adalah 0) maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri adalah sebesar 4,481 satuan.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan adalah 0,655 artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2) *costanta* (a) adalah 0 (Nol) maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri meningkat sebesar 0,655. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai, sehingga Gaya Kepemimpinan yang ditunjukkan semakin meningkat pada tingkat Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja adalah 0,232 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat 1% dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan *constant* (a) adalah 0 (Nol), maka Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri meningkat sebesar 0,232 hal tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja yang diberikan berkontribusi positif bagi Kinerja Pegawai, sehingga makin besar Motivasi Kerja maka makin meningkat pula Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.

4.1.7. Pengujian Hipotesis

4.1.7.1. Uji F

Hasil uji F Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.

Tabel 4.14

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.282	2	142.141	142.846	.000 ^a
	Residual	36.818	37	.995		
	Total	321.100	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan melihat menentukan tingkat F tabel dapat dengan menentukan besar derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilangan dan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut. Untuk derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) pembilangan menggunakan $df = (k) = 2$, sedangkan derajat kebebasan (*degree of freedom {df}*) penyebut menggunakan $df = n - k = 40 - 2 = 38$. Berdasarkan F tabel pada $\alpha = 5\%$ dapat di ketahui nilai F hitung dengan df pembilang = 2, dan df penyebut = 38 adalah 3,24.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas yakni uji anova diperoleh F hitung sebesar 142.846 untuk $df = 38$ sebesar 3,24. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) atau $142.846 > 3,24$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.

Hasil olah data untuk Analisis Regresi terlihat dalam tabel *coefficient* sebagai berikut :

Tabel 4.15

Koefisien Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.481	2.470		1.814	.078
	Gaya Kepemimpinan	.655	.074	.737	8.855	.000
	Motivasi Kerja	.232	.076	.253	3.042	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai *output SPSS* pada tabel 4.15, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi linear berganda hasil penelitian sebagai berikut:

$$Y = 4,481 + 0,655 X_1 + 0,232 X_2$$

(0,000) (0,004)

Model persamaan regresi linear berganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta $a = 4.481$ dapat diartikan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dianggap konstan maka keputusan memilih bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan $b_1 = 0,655$ menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja $b_2 = 0,232$ menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

4.1.7.2. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel secara individu, yaitu variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai. Menentukan tingkat signifikan (α) dan t tabel tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - k - 1 = 40 - 2 - 1 = 37$. Berdasarkan tabel t pada $\alpha = 5\%$ dapat diketahui nilai t tabel dengan $df =$ adalah 2,02619.

Berdasarkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan *SPSS* pada tabel 4.15 bahwa untuk mengetahui signifikan pengaruh antara variabel independen dan

dependen dapat dilihat pada kolom t hitung atau sig. dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $sig\ t < \alpha$, maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.
- Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau $sig\ t > \alpha$, maka H_{01} di terima dan H_{a1} ditolak.
- Jika t hitung lebih besar dari pada t tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) atau $sig\ t < \alpha$, maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima.
- Jika t hitung lebih kecil dari pada t tabel ($t_{hitung} < t_{tabel}$) atau $sig\ t > \alpha$, maka H_{02} di terima dan H_{a2} ditolak.

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar $b_1 = 0,655$ pada model persamaan regresi linear berganda $Y = 4,481 + 0,655 X_1 + 0,232 X_2$. hipotesis statistik yang di ajukan adalah sebagai berikut:

$H_{01} : b_1 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{01} : b_1 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan X_1 sebesar $b_1 = 0,655$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 8,855 sedangkan nilai t tabel dengan $df = 37$ adalah sebesar 2,02619. karena $t_{hitung} (8,855) > t_{tabel} 2,02619$ atau nilai sig $(0,00) < (0,05)$: maka H_a di terima H_o ditolak. Jadi kesimpulannya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_2) sebesar $b_2 = 0,232$ pada model persamaan regresi linear berganda $Y = 4.481 + 0,655 X_1 + 0,232 X_2$. hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

$H_{02} : b_2 = 0$: tidak ada pengaruh

$H_{a2} : b_2 \neq 0$: ada pengaruh

Koefisien regresi Motivasi Kerja X_2 sebesar $b_2 = 0,232$ memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 3,042 sedangkan nilai t tabel dengan $df = 37$ adalah sebesar 2,02619. karena t hitung (3,042) > t tabel 2,02619 atau nilai sig (0,04) < (0,05) : maka H_a di terima H_0 ditolak. Jadi kesimpulannya variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.

4.1.7.3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 (nol) dan 1(satu). Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperbaiki variasi variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada tabel 4.16 dibawah ini.

Tabel 4.16**Hasil Uji Koefisien Determinasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.879	.998	2.164

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat nilai *R Square* sebesar 0,885. Hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 88,5% sisanya 11,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang di kembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian di temukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana

persepsi responden terhadap Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai cenderung baik. Setelah dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya data diolah dengan melakukan uji-uji lainnya dan diperoleh hasil penelitian adanya Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri

4.2.1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Putri.

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan nilai t hitung Gaya Kepemimpinan adalah 8,855 dengan perbandingan t tabel diperoleh dari $= 0,05/2 : n - k - 1 = 0,025 : 40 - 2 - 1 = 0,025 : 37$. Maka didapat nilai t tabel sebesar 2,02619. Karena nilai t hitung $8,855 > t$ tabel 2,02619, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum di bab 2 penelitian ini, Nodyawati (2017), Musran (2016), Pertiwi (2017), Suparth (2016), Setiawan (2015), yaitu menyebutkan bahwa hasil penelitian Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.

4.2.2. Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Putri.

Berdasarkan analisis diatas menunjukkan nilai t hitung Motivasi Kerja adalah 3,042 dengan perbandingan t tabel diperoleh dari $= 0,05/2 : n - k - 1 = 0,025 : 40 - 2 - 1 = 0,025 : 37$. Maka didapat nilai t tabel sebesar 2,02619. Karena nilai t

hitung $3,042 > t$ tabel $2,02619$, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum di bab 2 penelitian ini, Mukhlisoh (2016), Timothy (2017), Ariyani (2017), Nodyawati (2017), Pertiwi (2017), Supartha (2016), Inaray (2016), yaitu menyebutkan bahwa hasil penelitian Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Gunung Putri.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linear berganda $Y = 4,481 + 0,655X_1 + 0,232X_2$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ($R^2 = 0,885$) dimana Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dalam model tersebut mampu menjelaskan 88,5% variasi Kinerja Pegawai. Pengaruh masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Putri $b_1 = 0,655$. Dengan dibuktikan bahwa hasil data kuesioner yang di tabulasi dan dioutput oleh *SPSS* nilai koefisiensi regresi Gaya Kepemimpinan yaitu $b_1 = 0,655$. Artinya makin tinggi Gaya Kepemimpinan maka makin tinggi pada Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Putri.
2. Motivasi Kerja memiliki pengaruh Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Putri dengan arah positif $b_2 = 0,232$. Dengan dibuktikan bahwa hasil data kuesioner yang ditabulasi dan dioutput oleh *SPSS* nilai koefisiensi regresi Motivasi $b_2 = 0,232$. Artinya makin tinggi Motivasi Kerja maka makin tinggi pada Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gunung Putri.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Di Kantor Kecamatan Gunung Putri harus terus ditingkatkan dan terus diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lapisan dibawahnya dan bagian lainnya. Untuk meningkatkan kualitas Gaya Kepemimpinan, bagian Kantor Kecamatan Gunung Putri perlu menyediakan pelatihan bagi para atasan atau para penanggung jawab agar dapat mengembalikan rasa kepercayaan pegawai serta memberi pengetahuan, wawasan, keterampilan, dan teladan yang baik para atasan kepada bawahannya sehingga Kinerja Pegawai secara menyeluruh dapat meningkat.
2. Motivasi Kerja Di Kantor Kecamatan Gunung Putri harus semakin diperhatikan agar mampu meningkatkan Kinerja Pegawai, keselamatan kerja, dan budaya kerja yang semakin baik serta menciptakan suasana kerja yang penuh keteraturan, kesesuaian, kepatuhan terhadap aturan atau tata tertib yang akan menciptakan kondisi kerja yang semakin baik, nyaman, dan meningkat lebih baik.
3. Untuk penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel-variabel seperti Disiplin Kerja, Budaya Kerja, dan lain-lain dalam melaksanakan penyempurnaan kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus, Meriyanto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Supreme Decoluxe Di Jakarta*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Ariska, D. 2018 *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan*. [Internet]. Tersedia di:
http://www.google.com/search?q=BAB+II_DENI+ARISKA_MANAJEMEN%2718&oq=BAB+II_DENI_ARISKA_MANAJEMEN%2718&aqs=chrome.69i57.1533j0j9&client=ms-android-samsung-gk-rev1&sourceid=chrome-mobile&ie=UTF-8#sfbfu=1&pi=BAB%20II_DENI%20ARISKA_MANAJEMEN'18.
- Dani, Rahmawati Putri. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Reasuransi Nasional Indonesia*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Dhona, Cipta Mona. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Garindo Perkasa*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Darung, Rahayu. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan di Samsat Jakarta Selatan*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Edison. 2016. *Pengertian Kinerja Karyawan*. [Internet]. Tersedia di:
<http://openjurnal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/download/3508/2761>
- Hasibuhan, Melayu S.P. 2016. *Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

- Ihwayudi. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ostrimed Reka Mandiri*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Khoirul, Ningsah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Innopack*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Maria, Rosalia Nona. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Anugrah Abadi Bersama*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Maliga, RS. 2018. *Bab II Metode Penelitian Yang Digunakan*. [Internet]. Tersedia di: <http://www.google.com/search?q=BAB+III+revisi+SUP&aqs=chrome..69i57j33.3130j0j9&client=ms-android-samsung-gj-rev1&source>.
- Malayu S.P Hasibuhan. 2016. *Sumber Daya Manusia*. [Internet]. Tersedia di: <http://repository.unpas.ac.id/32968/3/BAB%20%III.pdf>
- Nuranisya, 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Permata Indah Propertindo Bogor*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Nur, Anisah. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bosowa Asuransi Di Kantor Pusat Jakarta*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Nanda, AS. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. [Internet]. Tersedia di: http://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=http://repository.unp.ac.id/3790/1/COVER_ADITYA%2520SATRIA%2520NANDA_MAJEMEN%252717.pdf&ved=2ahUKEwik89jnt6jnAhVixjgGH1Kghx1KcWsQFjAAegQIBhAC&usg=AOvaw0Ab_SyHkgLs04ZiPke6IFW.

- Rezza, Rizky Ramadhan. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Jawa Barat (bjb)*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Rizki, Ramdhany. 2016. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Koperasi Berkah Bersama*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Siti, Masitoh. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Garindo Perkasa*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Sela, Anggriani. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Logistik Indonesia Unit Tambun*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.
- Simanjuntak, CW. 2017. *Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja*. [Internet]. Tersedia di: http://www.google.com/search?safe=strict&client=ms-android-samsung-gj-rev1&sxsrf=ACYBGNQVEf9ShL9Hr-oj8PTGdyojZFSI4A%3A1580290808756&ei=-FIxXozLLZW_3LUP24e32Ae32AU&q=151804024_file+5&oq=151804024_file+5&gs_i=mobile-gws-wiz-serp.3...51023.51023..53936...2.0.0.122.0j1.....0....1j2....8..35j362i39.Kv5Dnwunv50.
- Siswanto dan M, Sandy. 2015. *Pengertian Kinerja Karyawan*. [Internet]. Tersedia di: <http://repository.ut.ac.id/6587/1/27-umar.pdf>
- Sunyonto, Dansng. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: CAPS
- Sugiyono. 2016. *Metodelogi Penelitian Sampling*. [Internet]. Tersedia di: <http://repository.unpas.ac.id/37293/6/BAB%20III.pdf>

Wahyudin, 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemerintahan Desa Cicadas*. Skripsi. Bogor: Perpustakaan Stie Ipwi Jakarta.

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN
GUNUNG PUTRI**

KATA PENGANTAR

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di Tempat

Kuesioner ini dimaksudkan untuk alat pengumpulan data penelitian guna menyelesaikan tugas akhir program Sarjana (S1) Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI JAKARTA dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN GUNUNG PUTRI”**.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk mengisi kuesioner atau daftar pernyataan yang telah di sediakan sesuai dengan keadaan yang sebenar-benarnya, karena jawaban anda :

- Dijamin Kerahasiaannya.
- Tidak ada kaitannya dengan karier Bapak/Ibu/Saudara/i.
- Semata-mata untuk ilmu pengetahuan.

Atas kesediannya Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktunya dalam mengisi kuesioner ini, penyusun mengucapkan banyak Terimakasih.

Hormat Saya

Muhamad Lora Realita

2016511129

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/I untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

A. Identitas Responden

1. Nama :(Boleh Tidak Diisi)
2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
3. Usia : 21- 30 Tahun 41-50 Tahun
 31-40 Tahun >50 Tahun
4. Pendidikan Terakhir : SMP Diploma
 SMK Sarjana S1
5. Lama Bekerja : <3 Tahun 7-10 Tahun
 4-6 Tahun >10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan ini dengan jujur dan benar.
2. Bacalah terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum anda memulai untuk menjawabnya.
3. Pilihlah salah satu jawaban yang tersedia dengan memberi tanda *checklist* (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap paling benar.

C. Bobot Nilai

- Sangat Setuju (SS) : 5
- Setuju (S) : 4
- Kurang Setuju (KS) : 3
- Tidak Setuju (TS) : 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) : 1

DAFTAR PERTANYAAN

Variabel (X₁) Gaya Kepemimpinan

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Otoriter						
1.	Pimpinan terlalu bergantung pada kekuasaan formalnya.					
2.	Pimpinan tidak mau mendengarkan saran dari para pegawai.					
3.	Pimpinan dalam tindakan menggunakan pendekatan yang menganut unsur paksaan dan hukuman.					
4.	Pimpinan mengatur pekerjaan yang dikerjakan pegawai.					
Demokratis						
5.	Pimpinan senang menerima saran, pendapat dan kritik-kritik dari pegawainya.					
6.	Pimpinan selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi.					
7.	Pimpinan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan.					
Bebas						
8.	Pimpinan membiarkan pegawainya berbuat semau sendiri.					
9.	Pimpinan berpartisipasi dalam kegiatan pegawainya.					
10.	Pimpinan memberikan semua pekerjaan dan tanggungjawab dilakukan oleh bawahannya.					

Variabel (X₂) Motivasi Kerja

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologis						
1.	Saya merasa kebutuhan dasar (makan dan pakaian) sudah dapat terpenuhi.					
2.	Saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan.					
Kebutuhan Rasa Aman						
3.	Bekerja pada kantor kecamatan ini menjamin kehidupan saya dihari tua.					
4.	Saya nyaman terhadap lingkungan kerja.					
Kebutuhan Sosial						
5.	Saya merasa senang karena pegawai di kantor kecamatan ini menerima saya sebagai patner kerja.					
6.	Saya selalu dilibatkan dalam setiap permasalahan/urusan kantor dalam mengambil setiap keputusan.					
Kebutuhan Harga Diri						
7.	Atasan selalu memberikan pujian kepada saya apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan.					
8.	Saya merasa senang bila pengabdian saya dalam kantor ini di akui.					
Kebutuhan aktulisasi Diri						
9.	Kantor kecamatan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan potensi setiap pegawai yang ada dalam dirinya.					
10.	Saya merasa tertantang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kantor kecamatan gunung putri.					

Variabel (Y) Kinerja Pegawai

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
	Kuantitas					
1.	Sebagian besar waktu saya dikantor untuk bekerja.					
2.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan instansi pemerintahan.					
	Kualitas					
3.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan secara efektif dan efisien.					
4.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan instansi pemerintahan tepat waktu.					
	Ketepatan Waktu					
5.	Meningkatkan ketepatan waktu dalam membuat laporan.					
6.	Saya mampu bekerja sesuai dengan waktu standar kerja yang ditentukan oleh kantor kecamatan.					
	Kehadiran					
7.	Saya tidak pernah absen saat hari kerja.					
8.	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintahan.					
	Kemampuan Bekerjasama					
9.	Saya mengutamakan kepentingan kelompok dibandingkan kepentingan pribadi dalam hal pekerjaan.					
10.	Saya selalu terbuka menerima kritik dan saran demi kemajuan saya.					

Hasil Tabulasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No Responden	Butiran Pernyataan Gaya Kepemimpinan (X ₁)										Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45
3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
6	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48
7	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	45
8	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
10	5	5	5	4	3	4	4	4	3	5	42
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	43
13	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	44
14	4	5	5	4	3	5	4	4	5	4	43
15	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	44
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
18	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	44
19	3	4	3	5	5	5	3	4	5	5	42
20	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	47
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	48
29	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
30	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
31	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
32	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	46
33	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
34	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	43

35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
36	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
37	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
39	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
40	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42

Hasil Tabulasi Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No Responden	Butiran Pernyataan Motivasi Kerja (X ₂)										Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	43
2	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	44
3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
4	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	46
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	47
6	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	47
7	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43
8	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	42
9	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	39
10	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	41
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
13	4	5	3	4	4	4	3	5	5	4	41
14	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	46
15	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	45
16	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
17	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
18	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
19	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46
20	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
21	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
23	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
24	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
25	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
26	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	48
27	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	48
28	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
29	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
30	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	47
31	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	44
32	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	41
33	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
34	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	41

35	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
36	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
37	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	41
38	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	47
39	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
40	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41

Hasil Tabulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No Responden	Butiran Pernyataan Kinerja Pegawai (Y)										Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	
1	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	47
2	4	3	5	5	4	5	4	4	5	4	43
3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	47
5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	45
6	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	47
7	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	44
8	3	5	4	5	4	5	3	4	4	3	40
9	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	39
10	4	3	5	4	5	5	5	5	4	3	43
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	42
13	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	45
14	4	5	5	5	5	4	5	5	4	3	45
15	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	43
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
17	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
18	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	44
19	4	5	5	5	5	3	4	3	5	5	44
20	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	45
21	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
23	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
24	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
25	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
26	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
27	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	48
28	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	45
29	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
30	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43
31	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	46
32	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	45
33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
34	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42

Hasil Uji Dari SPSS For window versi 16.0

X₁ (Variabel Gaya Kepemimpinan)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	41.68	8.943	.400	.795
X1.2	41.78	8.179	.568	.776
X1.3	41.70	8.677	.482	.786
X1.4	41.80	8.677	.453	.790
X1.5	41.80	8.318	.470	.789
X1.6	41.65	8.695	.580	.778
X1.7	41.82	8.097	.650	.766
X1.8	41.78	8.333	.577	.775
X1.9	41.75	9.115	.318	.804
X1.10	41.62	9.420	.310	.803

X₂ (Variabel Motivasi Kerja)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.804	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	40.65	7.874	.665	.767
X2.2	40.82	7.840	.540	.779
X2.3	40.78	7.769	.572	.775
X2.4	40.75	7.987	.499	.784
X2.5	40.60	8.554	.420	.793
X2.6	41.60	9.477	.057	.825
X2.7	40.82	7.174	.557	.779
X2.8	40.65	8.182	.537	.781
X2.9	40.70	8.215	.496	.785
X2.10	40.78	8.230	.467	.788

Y (Variabel Kinerja Pegawai)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.707	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	41.60	8.246	-.081	.743
Y2	40.82	6.763	.257	.713
Y3	40.62	6.651	.591	.654
Y4	40.70	6.831	.463	.671
Y5	40.78	6.999	.371	.685
Y6	40.65	7.105	.313	.694
Y7	40.75	6.192	.576	.645
Y8	40.68	6.840	.406	.679
Y9	40.78	6.743	.416	.676
Y10	40.78	6.487	.414	.676

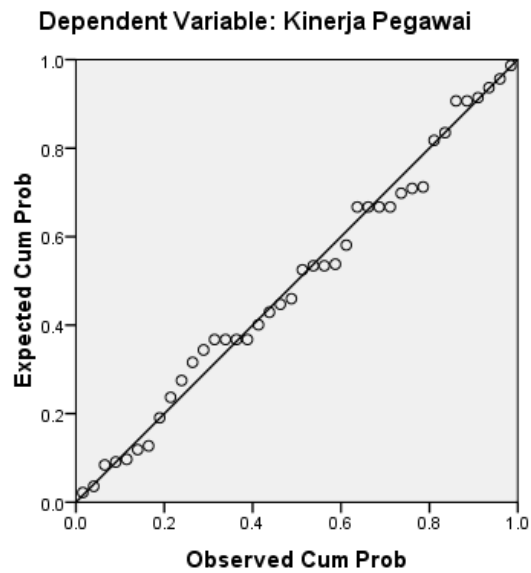
Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Pegawai	45.35	2.869	40
Gaya Kepemimpinan	46.38	3.232	40
Motivasi Kerja	45.35	3.134	40

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.447	2.237
	Motivasi Kerja	.447	2.237

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

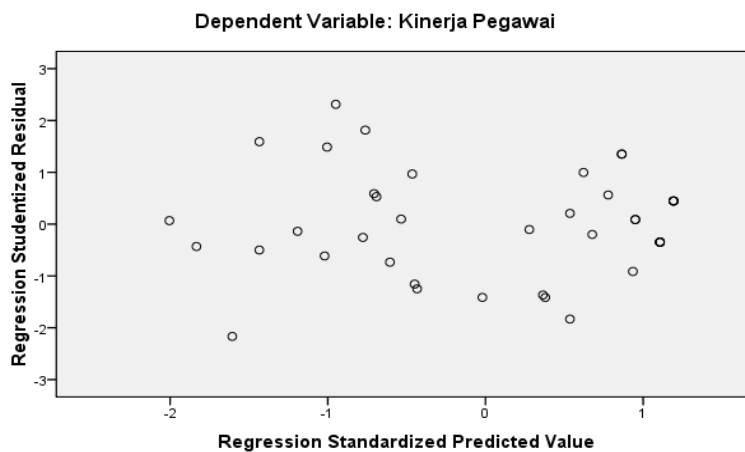
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.941 ^a	.885	.879	.998	2.164

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Uji Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.481	2.470		1.814	.078
	Gaya Kepemimpinan	.655	.074	.737	8.855	.000
	Motivasi Kerja	.232	.076	.253	3.042	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	284.282	2	142.141	142.846	.000 ^a
	Residual	36.818	37	.995		
	Total	321.100	39			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.481	2.470		1.814	.078
	Gaya Kepemimpinan	.655	.074	.737	8.855	.000
	Motivasi Kerja	.232	.076	.253	3.042	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai Tabel

R_{tabel}

Tabel r untuk $df = 1 - 100$

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703

29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931

66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Nilai T_{tabel}

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Identitas Pribadi

1. Nama : Muhamad Lora Realita
2. Tempat dan Tanggal Lahir : Sukabumi, 04 September 1997
3. Agama : Islam
4. Alamat : Kp. Kebonjati RT/RW 003/001, Ds.
Bojonglongok, Kec. Parakansalak,
Kab. Sukabumi
5. NomorHp : 081387003061
6. Email : muhamadlorarealita@gmail.com

2. Pendidikan Formal

1. TK (2004) : TK Bhakti Bangsa
2. SD (2010) : SDN 1 Cibodas
3. SMP (2013) : SMPN 1 Parakansalak
4. SMA (2016) : SMAN 1 Parungkuda

3. Latar Belakang Keluarga

1. Ayah : Dj Sukendy
2. Ibu : Neneng Sundari
3. Alamat : Kp. Kebonjati RT/RW 003/001, Ds.
Bojonglongok, Kec. Parakansalak,
Kab. Sukabumi