

# Visionist

Vol. 8, Nomor 2–September 2019

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PENGURUS BUMKAM DAN PENYERTAAN MODAL TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI KAMPUNG ..... <i>Aan Zeni, Andala R P Barusman dan Defrizal</i>	1-8
ANALISIS PERILAKU NASABAH DENGAN ADANYA LAYANAN <i>MOBILE BANKING</i> DI BANK SINARMAS TELUK BETUNG LAMPUNG ..... <i>Ayu Tiara, Marzuki Noor dan Habibburahman</i>	9-14
ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DI DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG ..... <i>Devi Agustiana, A. Suharyo dan V. Saptarini</i>	15-21
ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT ..... <i>Dodi Irwansyah, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur</i>	22-29
HUBUNGAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA (ABK) DAN PENGAWASAN FUNGSIONAL DENGAN AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN ..... <i>Meutia Yurisca, Haninun dan Hendri Dunan</i>	30-34
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG ..... <i>Rendra, Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur</i>	35-38
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO ..... <i>Rohim, Agus Wahyudi dan Marzuki Noor</i>	39-45
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PADA KEPUASAN SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS PELANGGAN TELKOMSEL PADA MEREK KARTU AS DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Sri Nur F, Andala R P Barusman dan Iskandar A</i>	46-50

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 8	Nomor 2	Halaman 1 – 50	Bandar Lampung Sept 2019	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 8, Nomor 2 – September 2019

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN

Rohim<sup>1</sup>, Agus Wahyudi<sup>1</sup>, Marzuki Noor<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

---

## Abstrak

*Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perkebunan di wilayah Kabupaten Way Kanan. Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perkebunan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.*

*Metode yang digunakan yaitu Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.*

*Adapun hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, kemudian ada pengaruh signifikan antara Motivasi dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan hal ini dapat terlihat dari dari uji t atau t tes. Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. Hasil uji Koefisien determinasi diketahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.*

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai

---

## Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Anwar Prabu, 2011). Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang pegawai dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap pegawai.

Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perkebunan di wilayah Kabupaten Way Kanan. Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perkebunan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Berdasarkan Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. Pentingnya peran dan fungsi dari Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan ini sehingga hasil pencapaian yang telah ada selalu menjadi sorotan karena tugasnya yakni meningkatkan produktifitas hasil perkebunan di wilayah Kabupaten Way Kanan. Berkenaan dengan kinerja Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan masih belum maksimal dalam memenuhi target. Hal ini dapat dilihat dalam sasaran strategi kinerja berikut.

**Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan Tahun 2018**

No	Program	Indikator	Target	Capaian
1.	Pembiayaan dan Kemitraan Usaha	a. menyiapkan bahan pemberian izin/data rekomendasi usaha perkebunan; b. menyiapkan bahan pengawasan perizinan usaha perkebunan; c. menyiapkan bahan klarifikasi dan penilaian usaha perusahaan perkebunan; d. menyiapkan bahan penyusunan analisa usaha tani; e. menyiapkan bahan bimbingan teknis pembiayaan dan pengembangan kemitraan usaha perkebunan; f. menyiapkan bahan bimbingan manajemen dan pola kerjasama usaha tani	100% 100% 100% 100% 100% 100%	80% 70% 70% 80% 75% 80%
2.	Pengolahan Hasil dan Pemasaran Hasil	a. menyiapkan bahan identifikasi dan inventarisasi kebutuhan alat dan mesin pengolahan hasil perkebunan; b. menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan standar mutu alat dan mesin pengolahan hasil perkebunan; c. menyiapkan bahan pemantauan dan evaluasi penanganan panen, pasca panen dan pengolahan hasil perkebunan; d. menyiapkan bahan bimbingan peningkatan mutu hasil perkebunan; e. menyiapkan bahan penyelenggaraan pameran dan promosi komoditi unggulan perkebunan;	100% 100% 100% 100% 100%	70% 70% 80% 80% 80%
3.	Kelembagaan dan Terapan Teknologi	a. menyiapkan bahan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan petani perkebunan; b. menyiapkan bahan peningkatan kualitas sumberdaya petani perkebunan; c. melaksanakan inventarisasi, monitoring dan evaluasi perkembangan kelembagaan petani perkebunan; d. menyiapkan bahan identifikasi, rekayasa dan rancang bangun alat dan mesin pengolahan hasil tepat guna; e. menyiapkan bahan pelaksanaan kaji terap dan demonstrasi rakitan teknologi alat dan mesin pengolahan hasil perkebunan;	100% 100% 100% 100% 100%	70% 70% 70% 70% 70%

Berdasarkan tabel capaian kinerja di atas dapat diketahui bahwa capaian kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan belum maksimal yang dimana angka capaian kinerja diangka rata-rata 70-80% dari target capaian kinerja sebesar 100%.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi sebagai dasar penggerak seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Menurut Hasibuan (2010) seseorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika ia, termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu tidaklah heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Bhaskara dan Sandroto, 2011). Indikasi lain yang menunjukkan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor absensi kerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran pegawai.

**Tabel 2. Daftar Kehadiran Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan Bulan Januari-Agustus Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat	Jumlah Pegawai Pulang Tidak Sesuai Jadwal	Pegawai Alpha/tidak hadir
1	Januari	8	14	5
2	Februari	6	10	3
3	Maret	7	15	7
4	April	9	10	6
5	Mei	4	13	4
6	Juni	6	8	6
7	Juli	5	10	5
8	Agustus	8	9	7

Berdasarkan tabel tersebut ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum bekerja dengan baik hal ini terlihat dari jumlah pegawai yang terlambat, jumlah pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jadwal dan pegawai yang tidak hadir. Bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja dan penyelesaian tugas yang ada. Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan belum maksimal dan juga tingkat kehadiran yang masih menunjukkan adanya pegawai yang tidak disiplin, ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai masih rendah. Dugaan yang kuat yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurang efektifnya kepemimpinan dan rendahnya motivasi kerja.

### Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Setyana, (2007), Warganegara (2016), Gaya kepemimpinan secara teoritis berperan dalam mengorganisir seluruh komponen lembaga yang dapat mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor komponen tersebut dalam organisasi. Gaya kepemimpinan akan membentuk iklim dan budaya kerja dalam organisasi yang dapat berimplikasi pada perilaku kerja karyawan. Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan dan perkembangan usaha karena adanya situasi ketidakpastian yang setiap saat mengancam usaha dan mempengaruhi pengikutnya.

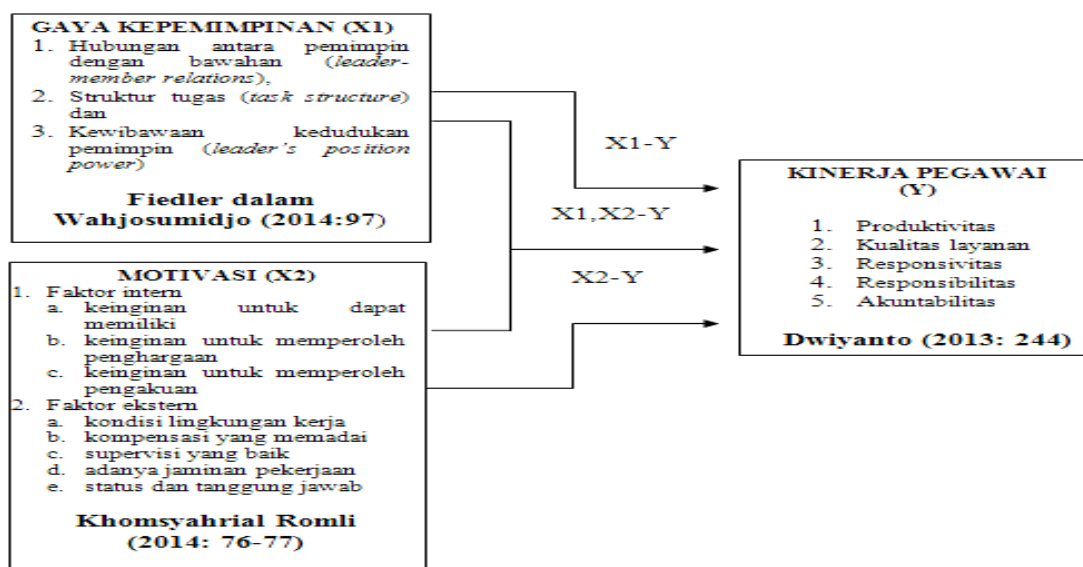
### Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2010) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins (2013), Prihastuti dan Sisilia (2016), mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jadi motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi.

### Kinerja

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.. Nawawi (2004), Barusman dan Mihdar (2014), mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya suatu tujuan.

### Kerangka Pikir



### Metodologi

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data (Sugiyono, 2012). Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey. Metode survey dijalankan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Dengan survei diharapkan hasil penelitian bisa

menggambarkan kondisi sebenarnya pada penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan yakni berjumlah 39 orang.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Kualitatif

**Tabel 3. Distribusi Data Gaya Kepemimpinan Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	4	10,26
2	34-41	Baik	32	82,05
3	26-33	Sedang	3	7,69
4	18-25	Buruk	0	0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	39	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan gaya kepemimpinan telah diberikan dengan “sangat baik” ada 4 orang (10,26%), yang menyatakan “Baik” ada 32 orang (82,05%), yang menyatakan “Sedang” ada 3 (7,69%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way kanan menganggap bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori “baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 34-41.

**Tabel 4. Distribusi Data Motivasi Kerja Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	5	12,82
2	34-41	Baik	34	87,18
3	26-33	Sedang	0	0
4	18-25	Buruk	0	0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	39	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi telah diberikan dengan “sangat baik” ada 5 orang (12,82%), yang menyatakan “Baik” ada 34 (87,18%), yang menyatakan “Sedang” ada 0 (0%), yang menyatakan “buruk” ada 0 (0%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan menyatakan bahwa Motivasi dalam kategori “baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 34-41.

**Tabel 5. Distibusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	4	10,26
2	34-41	Baik	21	53,84
3	26-33	Sedang	14	35,90
4	18-25	Buruk	0	0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	39	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja telah diberikan dengan “sangat baik” ada 4 orang (10,26%), yang menyatakan “Baik” ada 21 (53,84%), yang menyatakan “Sedang” ada 14 (35,90%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat buruk (0%). Secara keseluruhan kinerja pegawai pada dinas perkebunan Kabupaten Way Kanan dalam kategori “baik dan sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33 dan 34-41. Untuk itu hendaknya dinas perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan cara lebih meningkatkan motivasi dan juga memperhatikan gaya kepemimpinan di dinas perkebunan Kabupaten Way Kanan yang selama ini cenderung belum maksimal. Dengan demikian diharapkan kinerja pegawai dapat lebih meningkat

*Analisis Kuantitatif  
Regresi Linier Berganda*

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5.398	5.413		.997	.325
	Gaya_Kepemimpinan	1.177	.125	.908	9.447	.000
	Motivasi	.488	.167	.250	4.524	.008

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

**Interpretasi:**

Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 5,398 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi yang dianggap Konstant maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 53,98 %
- b) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,717, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,717, atau sebesar 71,7% dengan asumsi bahwa variabel motivasi dianggap konstant atau nol.
- c) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,488 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,488, atau sebesar 48,8% dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan dianggap konstant.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  lebih besar dari pada nilai koefisien regresi  $X_2$  hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan lebih **tinggi atau dominan** dibandingkan variabel motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

**Uji T**

**Tabel 7. Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5.398	5.413		.997	.325
	Gaya_Kepemimpinan	1.177	.125	.908	9.447	.000
	Motivasi	.488	.167	.250	4.524	.008

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis secara parsial yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 9,447 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan” **diterima.**

Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 4,524 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan” **diterima.**

**Uji F**

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.887	2	247.444	61.956	.000 <sup>b</sup>
	Residual	143.779	36	3.994		
	Total	638.667	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan untuk pembilang ( $df_1$ ) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi ( $df_2$ ) = 36 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 61,956 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,26, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  “di terima”. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

## Kesimpulan dan Implikasi

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, hal ini dapat terlihat dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 9,447 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh signifikan antara Motivasi dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan hal ini dapat terlihat dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 4,524 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 61,956 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,26, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.
4. Hasil uji Koefisien determinasi (KD) = R. Square=  $0.880 \times 0.880 = 0,775$ .  $0,775 \times 100\% = 77,5\%$  jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Implikasi

Jika dari hasil uji analisis diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, oleh karena itu sebaiknya dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat melakukan beberapa solusi yang dapat diambil yakni:

1. Hendaknya gaya kepemimpinan yang ada sekarang lebih memperhatikan karakteristik para pegawai, hal ini agar pegawai merasa nyaman bekerja dan juga tetap semangat dengan gaya kepemimpinan yang disukai oleh pegawai.
2. Hendaknya dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada para pegawai baik motivasi berbentuk materi seperti insentif, kompensasi, maupun non materi seperti dorongan semangat, penghargaan dll.

## Daftar Pustaka

- Agus Wahyudi. 2019. Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis, Cetakan Kedelapan. UBL Press. Bandar Lampung.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Bhaskara, Raden Dimar dan Sandroto, Christine Winstinindah . 2011, *The Influence of Transformational and Transactional Leadership toward Work Motivation at PT Indosiar Visual Mandiri News Department*.
- Hasibuan, Malayu S.P..2010.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara . 2014.Manajemen Personalialia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif. Yogyakarta



- Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016 *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (Icon LBG).
- Rivai. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, S P. 2013. Perilaku Organisasi. Selemba Empat Edisi 16
- Setyana. 2007. Management Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&d. Bandung : Alfabeta
- Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City*. International Conference On Law, Business and Governance (Icon-LBG).

# Visionist

Vol. 8, Nomor 2–September 2019

ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI PENGURUS BUMKAM DAN PENYERTAAN MODAL TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN ASLI KAMPUNG ..... <i>Aan Zeni, Andala R P Barusman dan Defrizal</i>	1-8
ANALISIS PERILAKU NASABAH DENGAN ADANYA LAYANAN <i>MOBILE BANKING</i> DI BANK SINARMAS TELUK BETUNG LAMPUNG ..... <i>Ayu Tiara, Marzuki Noor dan Habibburahman</i>	9-14
ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PEMANFAATAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KUALITAS LAPORAN KEUANGAN DI DINAS BINA MARGA PROVINSI LAMPUNG ..... <i>Devi Agustiana, A. Suharyo dan V. Saptarini</i>	15-21
ANALISIS PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN TULANG BAWANG BARAT ..... <i>Dodi Irwansyah, Andala R P Barusman dan M. Oktavianur</i>	22-29
HUBUNGAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA (ABK) DAN PENGAWASAN FUNGSIONAL DENGAN AKUNTABILITAS KEUANGAN PADA BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PESAWARAN ..... <i>Meutia Yurisca, Haninun dan Hendri Dunan</i>	25-31
HUBUNGAN KEPEMIMPINAN DENGAN BUDAYA ORGANISASI PADA BPK PERWAKILAN PROVINSI LAMPUNG ..... <i>Rendra, Yusuf S Barusman dan M. Oktavianur</i>	35-38
ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI PEGAWAI DI KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO ..... <i>Rohim, Agus Wahyudi dan Marzuki Noor</i>	39-45
PENGARUH KUALITAS PELAYANAN PADA KEPUASAN SERTA DAMPAKNYA PADA LOYALITAS PELANGGAN TELKOMSEL PADA MEREK KARTU AS DI BANDAR LAMPUNG ..... <i>Sri Nur F, Andala R P Barusman dan Iskandar A</i>	46-50

Jurnal Manajemen Visionist	Volume 8	Nomor 2	Halaman 1 – 50	Bandar Lampung Sept 2019	ISSN 1411 – 4186
-------------------------------	----------	---------	-------------------	-----------------------------	---------------------

ISSN 1411 – 4186

*Jurnal Manajemen*

# **Visionist**

Volume 8, Nomor 2 – September 2019

## **DEWAN PENYUNTING**

### **Penyunting Ahli**

Sudarsono (Ketua)  
Sri Utami Kuntjoro  
Sinung Hendratno  
Agus Wahyudi  
Abdul Basit

### **Penyunting Pelaksana**

Budhi Waskito  
Ardansyah  
Eka Kusmayadi  
Zainal Abidin

Alamat:

Jl. Z.A. Pagar Alam No. 89, Bandar Lampung  
Tel. 0721- 789825; Fax. 0721 - 770261  
Email: [visionist@ubl.ac.id](mailto:visionist@ubl.ac.id)

Diterbitkan oleh:

Program Studi Manajemen (S2)  
Program Pascasarjana Universitas Bandar Lampung

# PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN KABUPATEN WAY KANAN

Rohim<sup>1</sup>, Agus Wahyudi<sup>1,3</sup>, Marzuki Noor<sup>3</sup>

Program Studi Magister Manajemen Universitas Bandar Lampung

---

## Abstrak

*Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perkebunan di wilayah Kabupaten Way Kanan. Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perkebunan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.*

*Metode yang digunakan yaitu Metode deskripsi adalah suatu metode dalam penelitian status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif adalah penelitian menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta penampilan hasilnya.*

*Adapun hasil penelitian yaitu ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, kemudian ada pengaruh signifikan antara Motivasi dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan hal ini dapat terlihat dari dari uji t atau t tes. Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. Hasil uji Koefisien determinasi diketahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.*

**Kata Kunci:** Gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai

DOI :  
Available at <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/JBMK>

---

## Pendahuluan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. (Anwar Prabu, 2011). Kinerja sendiri untuk mengetahui hasil kerja yang dapat diberikan oleh seorang pegawai dalam hal ini adalah prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama adalah hal yang dapat menjadi penilaian suatu kinerja dari setiap pegawai.

Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang perkebunan di wilayah Kabupaten Way Kanan. Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perkebunan dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Berdasarkan Peraturan Bupati Way Kanan Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. Pentingnya peran dan fungsi dari Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan ini sehingga hasil pencapaian yang telah ada selalu menjadi sorotan karena tugasnya yakni meningkatkan produktifitas hasil perkebunan di wilayah Kabupaten Way Kanan. Berkenaan dengan kinerja Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan masih belum maksimal dalam memenuhi target. Hal ini dapat dilihat dalam sasaran strategi kinerja berikut.

**Tabel 1. Capaian Kinerja Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan Tahun 2018**

No	Program	Indikator	Target	Capaian
1.	Pembiayaan dan Kemitraan Usaha	a. menyiapkan bahan pemberian izin/data rekomendasi usaha perkebunan; b. menyiapkan bahan pengawasan perizinan usaha perkebunan; c. menyiapkan bahan klarifikasi dan penilaian usaha perusahaan perkebunan; d. menyiapkan bahan penyusunan analisa usaha tani; e. menyiapkan bahan bimbingan teknis pembiayaan dan pengembangan kemitraan usaha perkebunan; f. menyiapkan bahan bimbingan manajemen dan pola kerjasama usaha tani	100% 100% 100% 100% 100% 100%	80% 70% 70% 80% 75% 80%
2.	Pengolahan Hasil dan Pemasaran Hasil	a. menyiapkan bahan identifikasi dan inventarisasi kebutuhan alat dan mesin pengolahan hasil perkebunan; b. menyiapkan bahan pembinaan dan pengawasan standar mutu alat dan mesin pengolahan hasil perkebunan; c. menyiapkan bahan pemantauan dan evaluasi penanganan panen, pasca panen dan pengolahan hasil perkebunan; d. menyiapkan bahan bimbingan peningkatan mutu hasil perkebunan; e. menyiapkan bahan penyelenggaraan pameran dan promosi komoditi unggulan perkebunan;	100% 100% 100% 100% 100%	70% 70% 80% 80% 80%
3.	Kelembagaan dan Terapan Teknologi	a. menyiapkan bahan fasilitasi pengembangan dan pemberdayaan kelembagaan petani perkebunan; b. menyiapkan bahan peningkatan kualitas sumberdaya petani perkebunan; c. melaksanakan inventarisasi, monitoring dan evaluasi perkembangan kelembagaan petani perkebunan; d. menyiapkan bahan identifikasi, rekayasa dan rancang bangun alat dan mesin pengolahan hasil tepat guna; e. menyiapkan bahan pelaksanaan kaji terap dan demonstrasi rakitan teknologi alat dan mesin pengolahan hasil perkebunan;	100% 100% 100% 100% 100%	70% 70% 70% 70% 70%

Berdasarkan tabel capaian kinerja di atas dapat diketahui bahwa capaian kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan belum maksimal yang dimana angka capaian kinerja diangka rata-rata 70-80% dari target capaian kinerja sebesar 100%.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Motivasi sebagai dasar penggerak seseorang untuk bertindak dan melakukan sesuatu.

Menurut Hasibuan (2010) seseorang pegawai akan menghasilkan kinerja yang tinggi jika ia, termotivasi dalam bekerja. Oleh karena itu tidaklah heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan (Bhaskara dan Sandroto, 2011). Indikasi lain yang menunjukkan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor absensi kerja pegawai yang dapat dilihat berdasarkan tingkat kehadiran pegawai.

**Tabel 2. Daftar Kehadiran Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan Bulan Januari-Agustus Tahun 2019**

No	Bulan	Jumlah Pegawai Terlambat	Jumlah Pegawai Pulang Tidak Sesuai Jadwal	Pegawai Alpha/tidak hadir
1	Januari	8	14	5
2	Februari	6	10	3
3	Maret	7	15	7
4	April	9	10	6
5	Mei	4	13	4
6	Juni	6	8	6
7	Juli	5	10	5
8	Agustus	8	9	7

Berdasarkan tabel tersebut ternyata masih ada beberapa pegawai yang belum bekerja dengan baik hal ini terlihat dari jumlah pegawai yang terlambat, jumlah pegawai yang pulang tidak sesuai dengan jadwal dan pegawai yang tidak hadir. Bahwa hal tersebut dapat mempengaruhi hasil kerja dan penyelesaian tugas yang ada. Berdasarkan Tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan belum maksimal dan juga tingkat kehadiran yang masih menunjukkan adanya pegawai yang tidak disiplin, ini menunjukkan bahwa motivasi pegawai masih rendah. Dugaan yang kuat yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai adalah kurang efektifnya kepemimpinan dan rendahnya motivasi kerja.

### Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Setyana, (2007), Warganegara (2016), Gaya kepemimpinan secara teoritis berperan dalam mengorganisir seluruh komponen lembaga yang dapat mendominasi, menggerakkan dan mengkoordinasikan faktor komponen tersebut dalam organisasi. Gaya kepemimpinan akan membentuk iklim dan budaya kerja dalam organisasi yang dapat berimplikasi pada perilaku kerja karyawan. Pemimpin dibutuhkan untuk menentukan kelangsungan dan perkembangan usaha karena adanya situasi ketidakpastian yang setiap saat mengancam usaha dan mempengaruhi pengikutnya.

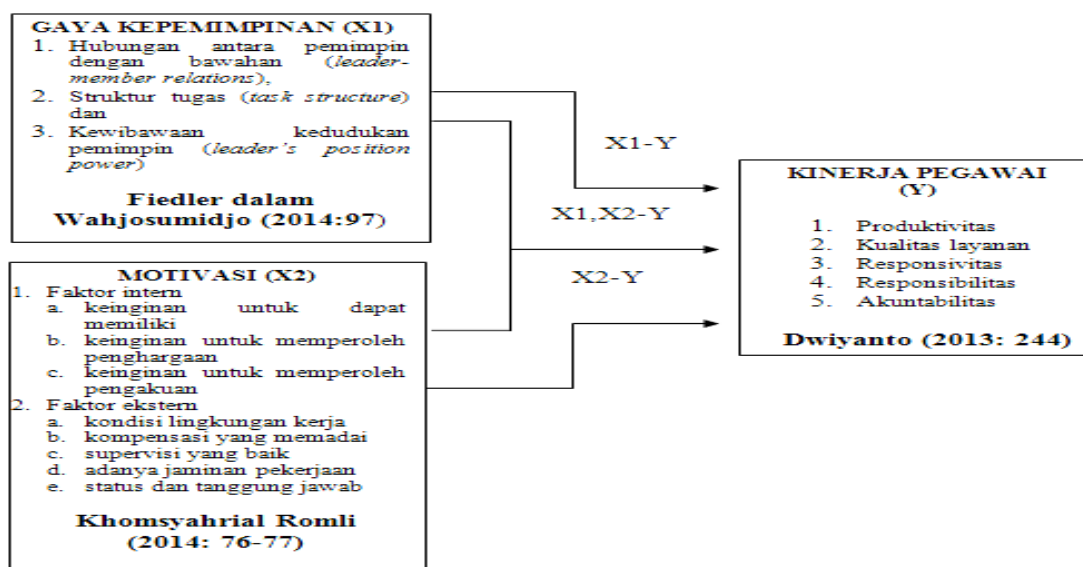
### Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2010) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Robbins (2013), Prihastuti dan Sisilia (2016), mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jadi motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi.

### Kinerja

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Pengertian kinerja dijelaskan Mohammad Pabundu Tika dalam bukunya yang berjudul *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, yaitu: “Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.. Nawawi (2004), Barusman dan Mihdar (2014), mengatakan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya suatu tujuan.

### Kerangka Pikir



### Metodologi

Metode penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Deskriptif. Penelitian deskriptif adalah jenis penelitian yang menggambarkan apa yang dilakukan oleh perusahaan berdasarkan fakta-fakta yang ada untuk selanjutnya diolah menjadi data (Sugiyono, 2012). Penelitian ini juga merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survey. Metode survey dijalankan dengan menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Dengan survei diharapkan hasil penelitian bisa

menggambarkan kondisi sebenarnya pada penelitian ini. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan yakni berjumlah 39 orang.

## Hasil dan Pembahasan

### Analisis Kualitatif

**Tabel 3. Distribusi Data Gaya Kepemimpinan Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	4	10,26
2	34-41	Baik	32	82,05
3	26-33	Sedang	3	7,69
4	18-25	Buruk	0	0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	39	100%

Sumber : Data diolah Tahun 2019

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan gaya kepemimpinan telah diberikan dengan “sangat baik” ada 4 orang (10,26%), yang menyatakan “Baik” ada 32 orang (82,05%), yang menyatakan “Sedang” ada 3 (7,69%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way kanan menganggap bahwa gaya kepemimpinan dalam kategori “baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 34-41.

**Tabel 4. Distribusi Data Motivasi Kerja Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	5	12,82
2	34-41	Baik	34	87,18
3	26-33	Sedang	0	0
4	18-25	Buruk	0	0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	39	100%

Sumber Data Primer, diolah 2019

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan motivasi telah diberikan dengan “sangat baik” ada 5 orang (12,82%), yang menyatakan “Baik” ada 34 (87,18%), yang menyatakan “Sedang” ada 0 (0%), yang menyatakan “buruk” ada 0 (0%), yang menyatakan sangat burut ada (0%). Secara keseluruhan pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan menyatakan bahwa Motivasi dalam kategori “baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 34-41.

**Tabel 5. Distibusi Data Kinerja Pegawai Secara Keseluruhan**

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	42-50	Sangat Baik	4	10,26
2	34-41	Baik	21	53,84
3	26-33	Sedang	14	35,90
4	18-25	Buruk	0	0
5	10-17	Sangat Buruk	0	0
		<b>Jumlah</b>	39	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2019

Dari 39 orang responden penelitian, yang menyatakan kinerja telah diberikan dengan “sangat baik” ada 4 orang (10,26%), yang menyatakan “Baik” ada 21 (53,84%), yang menyatakan “Sedang” ada 14 (35,90%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat buruk (0%). Secara keseluruhan kinerja pegawai pada dinas perkebunan Kabupaten Way Kanan dalam kategori “baik dan sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 26-33 dan 34-41. Untuk itu hendaknya dinas perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai dengan cara lebih meningkatkan motivasi dan juga memperhatikan gaya kepemimpinan di dinas perkebunan Kabupaten Way Kanan yang selama ini cenderung belum maksimal. Dengan demikian diharapkan kinerja pegawai dapat lebih meningkat

*Analisis Kuantitatif  
Regresi Linier Berganda*

**Tabel 6. Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5.398	5.413		.997	.325
	Gaya_Kepemimpinan	1.177	.125	.938	9.447	.000
	Motivasi	.488	.167	.253	4.524	.008

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

**Interpretasi:**

Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- a) Nilai konstanta (a) sebesar 5,398 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Variabel gaya kepemimpinan, dan motivasi yang dianggap Konstant maka Kinerja Pegawai meningkat sebesar 53,98 %
- b) Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,717, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,717, atau sebesar 71,7% dengan asumsi bahwa variabel motivasi dianggap konstant atau nol.
- c) Koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,488 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel motivasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,488, atau sebesar 48,8% dengan asumsi bahwa variabel gaya kepemimpinan dianggap konstant.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi  $X_1$  lebih besar dari pada nilai koefisien regresi  $X_2$  hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel gaya kepemimpinan lebih **tinggi atau dominan** dibandingkan variabel motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

**Uji T**

**Tabel 7. Uji T**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	5.398	5.413		.997	.325
	Gaya_Kepemimpinan	1.177	.125	.938	9.447	.000
	Motivasi	.488	.167	.253	4.524	.008

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa uji hipotesis secara parsial yakni dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 9,447 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan” **diterima.**

Dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 4,524 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian hipotesis: “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan” **diterima.**

**Uji F**

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.887	2	247.444	61.956	.000 <sup>b</sup>
	Residual	143.779	36	3.994		
	Total	638.667	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai



Hasil perhitungan dengan satu arah yang menggunakan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ), derajat kebebasan untuk pembilang ( $df_1$ ) = 2, dan derajat kebebasan untuk pembagi ( $df_2$ ) = 36 diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 61,956 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,26, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  “di terima”. Dengan demikian Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.

## Kesimpulan dan Implikasi

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, maka disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, hal ini dapat terlihat dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 9,447 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Ada pengaruh signifikan antara Motivasi dengan kinerja pegawai secara parsial di Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan hal ini dapat terlihat dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar 4,524 lebih besar dari t tabel 2.028 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,006. Karena probability jauh lebih kecil dari 0,05 maka Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh nilai  $F_{hitung}$  adalah 61,956 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,26, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, Dengan demikian Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan.
4. Hasil uji Koefisien determinasi (KD) = R. Square=  $0.880 \times 0.880 = 0,775$ .  $0,775 \times 100\% = 77,5\%$  jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan sebesar 77,5% dan sisanya 22,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

### Implikasi

Jika dari hasil uji analisis diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan, oleh karena itu sebaiknya dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan dapat melakukan beberapa solusi yang dapat diambil yakni:

1. Hendaknya gaya kepemimpinan yang ada sekarang lebih memperhatikan karakteristik para pegawai, hal ini agar pegawai merasa nyaman bekerja dan juga tetap semangat dengan gaya kepemimpinan yang disukai oleh pegawai.
2. Hendaknya dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan lebih memperhatikan pemberian motivasi kepada para pegawai baik motivasi berbentuk materi seperti insentif, kompensasi, maupun non materi seperti dorongan semangat, penghargaan dll.

## Daftar Pustaka

- Agus Wahyudi. 2019. Tata Laksana Baku Penyusunan Tesis, Cetakan Kedelapan. UBL Press. Bandar Lampung.
- Barusman, Andala Rama Putra dan Mihdar, Fauzi. 2014. *The Effect of Job Satisfaction and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior with Organization Commitment as the Moderator*. International Journal of Humanities and Social Science Vol. 4, No:9, pp 118-126
- Bhaskara, Raden Dimar dan Sandroto, Christine Winstinindah . 2011, *The Influence of Transformational and Transactional Leadership toward Work Motivation at PT Indosiar Visual Mandiri News Department*.
- Hasibuan, Malayu S.P..2010.Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Mangkunegara . 2014.Manajemen Personalia. Bumi Aksara. Jakarta
- Nawawi, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Kompetitif. Yogyakarta

- Prihastuti, Endang Siswati dan Sisilia, Elvira. 2016 *Influence of Motivation And Performance Work The Performance of Employees in Train Indonesia Company Tanjung Karang Bandar Lampung (A Case Study in The Commercial Employees)*. International Conference On Law, Business and Governance (Icon LBG).
- Rivai. 2014. Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi. Jakarta: Murai Kencana
- Robbins, S P. 2013. Perilaku Organisasi. Selemba Empat Edisi 16
- Setyana. 2007. Management Personalia. Ghalia Indonesia, Jakarta
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&d. Bandung : Alfabeta
- Warganegara, Tri Lestira P, 2016. *The Influence of Leadership Style and Work Motivation Toward Employee Performance at Department of Communication and Information in Bandar Lampung City*. International Conference On Law, Business and Governance (Icon-LBG).