



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PANTI
KABUPATEN JEMBER**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DISTRICT OFFICE
OF JEMBER DISTRICT***

SKRIPSI

Oleh :

MUHAMMAD WIDYANTO

NPM. 1858632012090

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JEMBER**

2022



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PANTI
KABUPATEN JEMBER**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION
ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE DISTRICT OFFICE
OF JEMBER DISTRICT*

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat menyusun skripsi guna memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Jurusan Administrasi Negara Program Studi Ilmu Administrasi Negara pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember

Oleh :

**MUHAMMAD WIDYANTO
NPM. 1858632012090**

Dosen Pembimbing :

**ASMUNI, S.Sos., M. AP
NIDN. 0730127904**

**SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JEMBER
2022**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

1. Kepada kedua orang tua saya tercinta Alm. Bapak Tohan Wijaya dan Almh. Ibu Buama doakan anakmu ini sukses, terimakasih sudah menyayangiku.
2. Dosen pembimbing Bapak Asmuni, S.Sos., M.AP yang telah memberi masukan dan membantu saya dalam menyusun skripsi.
3. Untuk kekasihku tersayang, yang selalu memberiku semangat dan kebahagiaan.
4. Teman-teman seperjuangan di STIA Pembangunan Angkatan 2018.
5. Almamater tercinta STIA Pembangunan.

MOTO

Tidak ada orang yang berhasil tanpa melalui fase perjuangan yang penuh dengan kegagalan. Sudahlah, kegagalan bukan berarti Anda tidak kompeten, itu berarti Anda cukup kuat untuk bekerja dan mencoba, dan belum memenuhi apa yang diminta alam dari Anda jika Anda ingin benar-benar sukses. Yang perlu Anda lakukan adalah bangkit dari kegagalan dan berusaha lebih keras dan lebih cerdas.

(B. J. Habibie)

(<https://www.cemati.com/artikel/kata-kata-bijak-presiden-indonesia/>, diunggah pada tanggal 22 Mei 2022)

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Widyanto

NPM : 1858632012090

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya tulis ilmiah (Skripsi) yang berjudul: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember” merupakan sungguh hasil karya saya, kecuali jika disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, dan bukan karya plagiat. Saya akan bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isi sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun, serta bersedia mendapat sanksi akademik jika di kemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 Mei 2022



METERAI TEMPEL
7650DAJX342565019

Muhammad Widyanto
NPM. 1858632012090

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PANTI
KABUPATEN JEMBER**

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing Utama di Sekolah Tinggi
Ilmu Administrasi Pembangunan Jember pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 24
Bulan : Mei
Tahun : 2022

Dosen Pembimbing Utama



Asmuni, S.Sos., M. AP
NIDN. 0730127904

Mengetahui/Mengesahkan :

Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember



Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si
NIP : 19591024 198503 1 001

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN PANTI
KABUPATEN JEMBER**

Telah diuji dan disahkan oleh tim penguji Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi
Pembangunan Jember pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 21
Bulan : Juli
Tahun : 2022

Tim Penguji

Ketua,



Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si
NIP. 19591024 198503 1 001

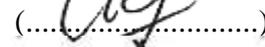
Sekretaris,



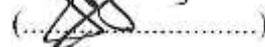
Asmuni, S.Sos., M.Si
NIDN. 0730127904

Anggota

1. **Adi Santoso, S.Sos., M.Si**
NIDN. 9907147783



2. **Rohim, S.Sos., M.Si**
NIDN. 0704078602



Mengetahui/Mengesahkan
Ketua Jurusan/Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi STIA Pembangunan Jember



Ibnu Supriyadi, S.H., M.Si
NIP : 19591024 198503 1 001

Ketua
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember :



HALAMAN RINGKASAN

Judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember”. Nama penulis dalam penelitian ini ialah Muhammad Widyanto dengan dosen pembimbing Bapak Asmuni, M.AP tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *explanatory research* (sebab-akibat) dengan dua variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), serta variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh. Dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden. Metode analisis adalah regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS 16. Hal ini dilihat berdasarkan uji t gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05, dan t_{hitung} sebesar 3,960 yang lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu 2,042 yang artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu 0,05 dan t_{hitung} sebesar 4,949 yang lebih besari dari t_{tabel} yaitu 2,042 yang artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk pengujian simultan menyatakan nilai signifikansi 0.000, artinya nilai signifikan lebi kecil dari pada nilai probabilitas yaitu 0,05 dan untuk f_{hitung} sebesar 67,994 yang lebih besar dari pada f_{tabel} yaitu sebesar 3,316 yang artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambah variabel-variabel lain dan agar dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih luas cakupannya.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, dan Regresi Linier Berganda.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji Syukur atas kehadiran Allah SWT yang mana telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini dengan lancar, karya tulis ilmiah ini disusun sebagai persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi (STIA) Pembangunan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember”. Penyusunan karya tulis ilmiah ini tidak lepas dari peranan berbagai pihak yang telah membantu terselesainya penulisan ini, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih atas bantuannya baik secara material maupun spriritual kepada :

1. Ibu Dr. Nungky Viana Feranita, M.M selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan Jember.
2. Bapak Asmuni, S.Sos., M.AP. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan mengarahkan penyelesaian penulisan karya tulis ilmiah.
3. Seluruh dosen dan staf Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan yang telah memberi dukungan dan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan karya tulis ilmiah ini.
4. Umar Faroek, S.P selaku Camat Panti yang telah mengizinkan saya meneliti di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.
5. Seluruh pegawai Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember yang telah membantu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini.

Semoga Allah memberikan balasan kebaikan yang telah kalian diberikan pada penulis selama ini. Penulis mengetahui bahwasannya skripsi ini masih memiliki kekurangan serta masih jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dan menyempurnakan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini memiliki manfaat bagi penulis, orang lain yang membaca, serta penelitian selanjutnya.

Jember, 22 Mei 2022

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN MOTO	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN.....	vi
HALAMAN RINGKASAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Landasan Teori	10
2.2.1 Gaya Kepemimpinan	11
2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan	11
2.2.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinan	11
2.2.4 Kemampuan Gaya Kepemimpinan.....	15
2.2.5 Tuga-tugas Kepemimpinan.....	16
2.2.6 Motivasi Kerja	18
2.2.7 Pengertian Motivasi Kerja	18
2.2.8 Bentuk-bentuk Motivasi	19
2.2.9 Tujuan Motivasi.....	20

2.2.10 Kinerja Pegawai.....	21
2.2.11 Pengertian Kinerja Pegawai.....	21
2.2.12 Faktor Kinerja Pegawai	22
2.3 Hubungan Antara Variabel	23
2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.....	23
2.3.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai	24
2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai	24
2.4 Kerangka Konseptual.....	25
2.5 Hipotesis	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2.1 Tempat Penelitian	28
3.2.2 Waktu Penelitian	28
3.3 Sumber Data dan Jenis Data	28
3.3.1 Sumber Data	28
3.3.2 Jenis Data.....	28
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1 Populasi	29
3.4.2 Sampel	29
3.5 Definisi Operasional	29
3.5.1 Varibel Independent X_1	30
3.5.2 Varibel Independent X_2	30
3.5.3 Varibel Dependent Y	30
3.6 Metode Pengumpulan Data	31
3.6.1 Kuesioner.....	31
3.6.2 Observasi	32
3.6.3 Dokumentasi.....	32
3.7 Uji Instrumen Penelitian	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32

3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.7.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.8 Teknik Analisis Data	34
3.8.1 Regresi Linier Berganda	34
3.8.2 Uji Koefisien Determinasi	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Hasil Penelitian	36
4.1.1 Uraian Singkatan Organisasi perangkat Daerah	36
4.1.2 Visi, Misi dan Program Kecamatan Panti	36
4.1.3 Struktur organisasi	37
4.2 Karakteristik Responden	39
4.2.1 Usia	39
4.2.2 Pendidikan Terakhir	39
4.3 Deskripsi Jawaban Responden	40
4.4 Hasil Uji Data	44
4.4.1 Uji Validitas	45
4.4.2 Uji Reabilitas	46
4.4.3 Uji Asumsi Klasik	46
4.5 Teknik Analisis Data	49
4.5.1 Regresi Linier Berganda	49
4.5.2 Koefisien Determinasi	50
4.6 Hasil Uji Hipotesis	51
4.6.1 Uji Parsial (Uji t)	51
4.6.2 Uji Simultan (Uji F)	52
4.7 Pembahasan Hasil Penelitian	53
4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	53
4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	54
4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	56
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan	57

5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA	58

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 LAKIP Kecamatan Panti.....	1
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	9
Tabel 3. 1 Variable Gaya Kepemimpinan	30
Tabel 3. 2 Variable Motivasi	30
Tabel 3.3 Variable Kinerja pegawai	31
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	31
Tabel 4.1 Usia Responden	39
Tabel 4.2 Pendidikan Tarakhir Responden	39
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variable Gaya Kepemimpinan	40
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variable Motivasi Kerja	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variable Kinerja Pegawai	43
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas	46
Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas	47
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	49
Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier berganda	50
Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	51
Tabel 4.12 Hasil Uji t X_1	52
Tabel 4.13 Hasil Uji t X_2	52
Tabel 4.14 Hasil Uji F	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Struktur Camat Panti	37
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastistas	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial pada kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia adalah investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh buat menunjang kesuksesan terhadap organisasi. Pondasi atau kontribusi lain misal peralatan dan sistem mungkin sama menggunakan yang lain, namun bila berbicara tentang sumber daya manusia, hal ini sebagai sesuatu yang unik, spesial, dan mempunyai kemampuan buat dibedakan anantara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dalam tahun 2021 Kecamatan Panti telah melaksanakan berbagai program dan kegiatan guna mencapai target-target sasaran yang ditetapkan. Penyelenggaraan pemerintahan/pembangunan Kabupaten Jember merupakan rangkaian kebijakan, program, kegiatan yang terencana, menyeluruh dan berkesinambungan guna mewujudkan sasaran pembangunan sebagaimana dituangkan dalam Renstra Kecamatan Panti tahun 2016-2021. (LAKIP Kecamatan Panti, 2022)

Dari hasil evaluasi terhadap kinerja di kantor Kecamtan Panti dapat disimpulkan bahwa sasaran-sasaran pada tiap-tiap tujuan yang ditetapkan pada Rencana Strategis (RENSTRA) dikategorikan Baik karena dari sasaran yang diinginkan telah tercapai meliputi kualitas pelayanan, ketepatan waktu kerja dan responsivitas. (LAKIP Kecamatan Panti, 2022)

Pada perjanjian kinerja Kecamatan Panti dicantumkan sasaran-sasaran strategis dinas, indikator kinerja, target kinerja dan program-program utama yang dilaksanakan untuk mewujudkan sasaran anggaran yang disediakan.

Tabel 1.1 LAKIP Kecamatan Panti

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target
1.	Mingkatkan Kualitas Pelayanan	1. Nilai SKM dalam Pelayanan Publik	B

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Target
2.	Meningkatkannya koordinasi bidang pemerintahan, pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan wilayah kecamatan	1. Prosentase rekomendasi hasil koordinasi bidang pemerintahan, ketentraman dan ketertiban, pemberdayaan masyarakat, kesejahtraan sosial yang ditindaklanjuti dalam 1 (satu) tahun	85%
		2. Prosentase desa yang sudah menyusun dokumen penganggaran dengan benar dan tepat waktu	85%

Sumber : Kantor Kecamatan Panti, diolah Tahun 2022.

Kinerja organisasi akan sangat dipengaruhi oleh faktor pegawai, oleh karena itu dalam mengukur kinerja organisasi coba ukur dari penampilan kerja pegawai. Menurut kinerja yang diungkapkan oleh para ahli berikut, ada beberapa pengertian. Definisi kinerja yang dikemukakan berdasarkan Siswanto (2015:11) kinerja adalah pencapaian seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Menurut Rivai (2015:114) prestasi kerja atau performance adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan melaksanakan suatu tugas selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar pekerjaan, sasaran atau sasaran kinerja yang dipengaruhi bersama-sama.

Motivasi adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sikap seseorang. Menurut Hasibuan (2016:141) motivasi adalah apa yang memicu, membimbing dan mendukung perilaku manusia, sehingga manusia bekerja sangat keras dan antusias mencapai target yang maksimal. Menurut Kholilah (2018:57) motivasi adalah faktor dalam diri seorang yang mengarahkan tindakan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi dianggap sebagai internal hubungan dan perburuhan dalam rangka proses pembinaan, mengembangkan dan mengarahkan sumber daya dalam suatu organisasi.

Selain itu, dengan memberikan motivasi untuk aktif melaksanakan tugas pokok dan fungsi pegawai, maka semangat pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tidak terlepas dari dukungan pimpinan. Gaya kepemimpinan dasar ada dua hal yang biasanya dilakukan pemimpin terhadap bawahan dan pengikutnya dalam hal perilaku kepemimpinan. Dengan kata lain, itu adalah tindakan instruksional dan tindakan suportif. Perilaku terarah dapat didefinisikan sebagai sejauh mana seorang pemimpin terlibat dalam komunikasi satu arah. Bentuk instruksi dalam komunikasi satu arah ini, antara lain, mendefinisikan peran yang harus dimainkan pengikut, menginformasikan pengikut tentang apa yang harus dilakukan, di mana melakukannya, dan bagaimana melakukannya, dan melakukan pemantauan pengikut yang ketat. Perilaku suportif adalah sejauh mana pemimpin terlibat dalam komunikasi dua arah, seperti mendengarkan, memberikan dukungan dan dorongan, memfasilitasi interaksi, dan melibatkan pengikut dalam pengambilan keputusan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai bukanlah hal yang sepele, karena kinerja pegawai bukanlah suatu konsep tersendiri dan bergantung pada banyak variabel atau faktor yang mempengaruhinya. Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan penilaian kinerja. Peringkat karyawan digunakan oleh perusahaan untuk memastikan bahwa layanan dan hasil yang diberikan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penilaian ini digunakan untuk mengetahui seberapa baik tujuan suatu perusahaan telah tercapai dalam kerangka waktu atau time frame yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pimpinan harus bisa memahami situasi dan keadaan organisasi yang dipimpinnya, dan peningkatan kinerja pegawai memisahkan mereka dari peran aktif pimpinan dalam memimpin pegawai dan menerapkan sistem manajemen yang baik. Selain gaya kepemimpinan yang dianut oleh pemimpin organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi.

Dalam hal ini, organisasi menggali potensi orang-orang berbakat dan mengembangkannya menjadi orang-orang berbakat yang dapat mendukung kinerja mereka di masa depan. Menurut Hasibuan (2016:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga

kerja secara efektif dan efisien untuk berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Berkontribusi kepada pegawai dan masyarakat. Dengan adanya sumber daya manusia maka tenaga kerja memegang peranan penting dalam organisasi yaitu sebagai pelaksana fungsi manajemen. Pencapaian tujuan organisasi merupakan inti dari pembentukan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi ini, Anda memerlukan manajer yang tepat.

Gaya kepemimpinan adalah sebutan perilaku manajer yang mewakili karakteristik khusus yang memungkinkan karyawan dipengaruhi untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rivai (2017:42) gaya kepemimpinan adalah kepribadian seorang pemimpin yang mempengaruhi karyawan sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut Busro (2018:266) gaya kepemimpinan adalah cara mempengaruhi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan instruksinya tanpa merasakan tekanan ketika pemimpin mencapai tujuannya. Menurut George R. Terry dari Thora Miftah (2015:39), kepemimpinan adalah suatu kegiatan yang mempengaruhi orang-orang agar mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya, maka yang menjadi pilihan ialah Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Kecamatan ialah sebuah pembagian wilayah administratif Negara Indonesia di bawah kabupaten. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah ke beberapa kelurahan dan desa-desa. Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten ke kabupaten atau dari kota ke kota. Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten yang memiliki wilayah kerja tertentu di bawah arahan camat.

Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah menegaskan bahwa pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengendalikan penyelenggaraan pemerintahannya sesuai dengan prinsip otonomi dan pengelolaan bersama. Pemberian otonomi seluas-luasnya kepada masyarakat bertujuan untuk mempercepat tercapainya kepentingan umum melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan partisipasi masyarakat. Selain itu,

pemerintahan daerah akan semakin berdaya saing melalui otonomi yang lebih luas dengan menjunjung asas demokrasi, kesetaraan, keadilan, keistimewaan dan kekhasan, serta dengan menghargai potensi dan keragaman daerah dalam sistem kesatuan republik.

Implementasi kebijakan otonomi daerah tersebut mendorong terjadinya perubahan secara struktural, fungsional dan kultural dalam tatanan penyelenggaraan pemerintahan daerah secara keseluruhan. Salah satu perubahan yang paling penting adalah menyangkut status, wewenang, kewajiban tugas dan fungsi camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah (wilayah kerja, tetapi tidak memiliki daerah dalam arti kewenangan daerah) ini salah satu fungsi camat, karena melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintahan di wilayah kecamatan, dalam hal ini mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan desa atau kelurahan, serta pemerintahan lain yang tidak dilakukan oleh pemerintahan desa atau kelurahan dan instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan. Koordinasi berarti memfasilitasi kelancaran berbagai kegiatan di tingkat lokal dan pelaksanaan misi pemerintah daerah lainnya.

Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan oleh bupati dan fungsi pemerintahan lainnya. Tugas pokok dan fungsi kecamatan mengacu pada Peraturan Bupati Kabupaten Jember Nomor 51 Tahun 2021 tentang nomenklatur, susunan organisasi, tugas dan fungsi tata kerja unit pelaksana teknis daerah Kabupaten Jember dan peraturan Bupati Nomor 29 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata Kerja Kecamatan Kabupaten Jember.

Struktur organisasi dan proses kerja Kecamatan telah berubah. Hal ini dampak yang signifikan dan psikologis pada bakat dan pengelolaan manajemen pemerintahan secara komprehensif di tingkat kecamatan dan desa akan terpengaruh juga. Kelurahan sebagai perangkat daerah berada di bawah Bupati,

sehingga kewajiban dan kewenangannya adalah karena kelurahan tidak lagi menjadi wilayah administrasi (sebagai kepala dinas) dan camat tidak lagi menjadi kepala pemerintahan. Sehingga tugas dan wewengannya merupakan pendelegasian wewenang dari Bupati.

Meskipun pegawai harus mengandalkan kewenangan yang ada untuk menjalankan tugas dan wewengannya, namun masih banyak pegawai yang lalai dalam menjalankan tugasnya. Hal ini di ketahui berdasarkan hasil observasi yang di lakukan penulis. Dengan tujuan dari observasi di lakukan untuk mencari tahu tentang pengaruh gaya kepemimpinan pemimpin saat ini terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panti.

Berdasarkan hasil observasi yang telah di lakukan terdapat beberapa keluhan yang di dapatkan seperti yang di sampaikan oleh salah satu pegawai yang mengatakan bahwa: “Masih banyak pegawai yang terlambat”. Wawancara di lakukan dengan Bapak Afan pada tanggal 20 Februari 2022.

Penuturan yang hampir sama juga di sampaikan oleh pegawai lain yang mengatakan bahwa “Masalah yang sering terjadi yaitu pegawai yang sering terlambat, untuk pimpinan sebenarnya sudah motivasi dan teguran, namun kembali lagi ke pribadi oknum yang ada. Tetapi untuk akhir-akhir ini sudah mulai optimal, di karenakan ada pergeseran staf pelayanan.” Wawancara di lakukan dengan bapak Aang pada tanggal 21 Februari 2022.

Hal lain yang penulis terima pada saat observasi adalah bahwa pihak Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Pemimpin memang memberikan teguran dan motivasi, namun sifatnya yang santai tidak sepenuhnya bertindak dalam penanganan masalah yang ada sehingga masalah keterlambatan pegawai tetap belum bisa teratasi dengan baik.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian di atas tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. Maka penulis dalam hal ini melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember”**

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah sebuah pertanyaan yang mencari jawaban lewat pengumpulan data dan penelitian. Sementara penelitian dilakukan berdasarkan pada tingkat eksplanasi, secara garis besar rumusan suatu masalah memiliki peran yang besar, selain membantu peneliti agar tetap melakukan penelitian juga menjadi mengatasi masalah yang dihadapi. (Sugiyono 2018 : 228)

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas sebagai berikut:

1. Sejauh manakah variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember?
2. Sejauh manakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember?
3. Sejauh manakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil, sesuatu yang diperoleh ketika penelitian selesai, sesuatu yang akan dicapai atau tujuan dalam sebuah penelitian. dari rumusan di atas, maka tujuan dari penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

1.3.2 Manfaat

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

a. Manfaat Praktis.

- 1) Bagi pemerintah Kabupaten Jember, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai Kelurahan di Kabupaten Jember. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.
- 2) Bagi stakeholder hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Manfaat Akademis.

- 1) Bagi Perguruan Tinggi penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).
- 2) Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda.

c. Bagi Penelitian Lain

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi para peneliti lain untuk dapat memperdalam pengetahuan dan konsep teori yang telah diperoleh dalam bidang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam sebuah penelitian sudah semestinya terdapat penelitian terdahulu yang digunakan sebagai referensi dan terhindar dari plagiasi. Untuk mengetahui adanya hubungan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan datang. Berikut ini adalah referensi yang akan digunakan dalam penelitian yaitu jurnal dan skripsi yang membahas tentang gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun referensi sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Alat Uji	Hasil
a	b	c	d	e	f
1.	Aditya Irawan, Nanik Suryani 2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.	Gaya Kepemimpinan (X_1) Fasilitas Kantor (X_2) Disiplin Kerja (X_3) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja secara Bersama-sama mempunyai pengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang.(
2.	Muhammad Shaleh Z, Hasmira 2018	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.	Kepemimpinan (X_1) Motivasi (X_2) Semangat Kerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan pegawai pada kantor samsat Kabupaten Majene memiliki pengaruh terhadap semangat kerja pegawai, motivasi pegawai, motivasi pegawai memiliki pengaruh terhadap semangat kinerja pegawai.

a	b	c	d	e	f
3.	Imam Ghozali 2017	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar.	Motivasi Kerja (X_1) Kepuasan Kerja (X_2) Kemampuan Kerja (X_3) Kinerja Pegawai (Y)	Analisis Regresi Berganda	Hasilnya menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar.

Sumber Data : Jurnal Ilmiah Tahun 2022.

Dari Tabel diatas penelitian terdahulu yang terdapat di atas, terdapat persamaan dan perbedaan dari ketiga jurnal tersebut :

a. Persamaan dari jurnal diatas yaitu :

- 1) Variabel Independennya yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja.
- 2) Variabel dependennya yaitu Kinerja Pegawai
- 3) Metode analisis yang digunakan regrasi linier berganda.

b. Perbedaan dari ketiga jurnal diatas yaitu :

- 1) Objek Penelitian di lakukan di lokasi yang berbeda seperti : Dinas Perdagangan Kota Semarang, Kantor Samsat Kabupaten Majene dan Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar.
- 2) Jumlah responden yang di gunakan berbeda.

2.2 Landasan Teori

Dalam penelitian, konsep sederhana sering menggunakan untuk memfasilitasi studi masalah yang dihadapi dan untuk memberikan gambaran singkat tentang masalah. Menurut Sugiyono (2017:18), ada beberapa skema, hipotesis, dan rangkuman yang biasa digunakan untuk memperjelas dan mencari kejelasan kepribadian dalam organisasi publik.

Mengenai konsep yang diteliti, konsep dibuat untuk mengelompokkan objek-objek yang memiliki karakteristik yang sama. Oleh karena itu, landasan teori adalah definisi konseptual yang terstruktur dengan baik dari variabel penelitian, pada dasarnya merupakan studi konseptual teoritis yang digunakan untuk memperkuat penelitian.

Menurut Bintoro dan Daryono (2017:15) menjelaskan MSDM atau diartikan sebagai “Menejemen Sumber Daya Manusia” merupakan sebuah cara guna mengatur koneksi dan memberikan peran kontribusi terhadap sumber daya manusia yang dimiliki perseorangan secara efektif dan efisien yang dapat digunakan secara penuh supaya tercapainya sebuah tujuan bersama suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:10), sumber daya manusia adalah orang-orang dalam suatu organisasi yang terlibat secara aktif dalam berusaha menetapkan tujuan organisasi yang direncanakan.

Oleh karna itu, kesimpulan yang dapat diambil dari uraian di atas adalah, menejemen sumber daya manusia merupakan dasarnya berbentuk pekerjaan yang berhubungan dengan setiap individu ke individu lain agar dapat tercapai tujuan yang ada di dalam organisasi yang sudah terencana sebelumnya.

2.2.1 Gaya Kepemimpinan

2.2.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Secara etimologis, leader dan Leadership berasal dari kata *lead* (memimpin) kemudian menjadi *leader* (pemimpin) dan *leadership* (kepemimpinan) dengan menambahkan *akhiran* (konjugasi). Dalam kepemimpinan terdapat hubungan antara ketaatan/ketaatan bawahan karena dipengaruhi oleh otoritas. Menurut Rivai (2014:42), gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi, atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin.

2.2.3 Macam-macam Gaya Kepemimpinana

Menurut Lippit dan White (Adiwilaga, 2018: 66), ada berbagai hubungan antara tindakan pemimpin yang berbeda, termasuk otoriter, demokratis, dan

laissez-faire. Penafsiran gaya ini melanjutkan penafsiran teori kepemimpinan oleh para peneliti sebelumnya. Beberapa gaya ini adalah:

- a. Gaya otoriter, dimana pemimpin yang otoriter sering merasa tahu apa yang diinginkan dan cenderung mengungkapkan kebutuhan tersebut dalam bentuk perintah langsung kepada bawahan. Dalam kelompok ini, anggota kelompok sangat bergantung pada pemimpin dan harus diperintah karena inisiatif. Ciri-ciri tipe kepemimpinan ini antara lain:
 - 1) Semua kebijakan diputuskan oleh pemimpin.
 - 2) Langkah-langkah kegiatan teknis ditentukan oleh pimpinan pada waktu tertentu, sehingga biasanya langkah selanjutnya tidak pasti.
 - 3) Pemimpin menginstruksikan tugas-tugas tertentu, dan para anggota adalah pelaksananya
 - 4) Pemimpin cenderung mengkritik atau memuji secara individu dan menjauhi kegiatan.
- b. Gaya demokrasi Sudriamunawar (Andiwilaga, 2018:67), menjelaskan bahwa gaya demokrasi adalah gaya kepemimpinan yang disebut juga dengan gaya partisipatif. Gaya ini mengasumsikan bahwa anggota yang secara pribadi terlibat dalam proses pengambilan keputusan akan lebih cenderung memiliki komitmen yang lebih besar terhadap tujuan dan sasaran organisasi sebagai hasilnya. Pendekatan ini tidak berarti bahwa para pemimpin tidak membuat keputusan, tetapi mereka harus mengetahui terlebih dahulu apa tujuan organisasi sehingga mereka dapat memanfaatkan pengetahuan anggota. Dalam gaya ini, suasana di dalam resimen lebih ramah dan hormat. Fitur adalah sebagai berikut:
 - 1) Semua kebijakan didiskusikan dan ditentukan bersama oleh kelompok dengan dorong dan bantuan pimpinan
 - 2) Mendapatkan gambaran tentang kegiatan selama diskusi. Langkah-langkah umum untuk kebijakan kelompok diuraikan sebelumnya, dan saran teknis dapat diminta jika perlu. Pemimpin menyarankan beberapa alternatif program yang dapat dipilih dari semua pilihan.

- 3) Bawahan bebas bekerja sama dengan yang didelegasikan ke kelompok untuk ditentukan bersama.
 - 4) Pemimpin harus berpikir berdasarkan fakta ketika memberikan pujian atau kritik, dan berusaha memberikan dorongan tanpa mengganggu urusan pekerjaan.
- c. Gaya *laissez-faire*/situasional, gaya kepemimpinan yang bebas mengontrol, bukan berarti tidak ada kepemimpinan sama sekali. Gaya ini mengasumsikan bahwa tugas disajikan kepada kelompok yang biasanya mengidentifikasi teknik mereka sendiri untuk mencapai tujuan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan bawahan mengalami depresi, enggan bekerja, bermain game, dan kurang mencintai pekerjaan. Fitur berikut.
- 1) Memberikan kebebasan penuh kepada bawahan untuk mengambil keputusan, baik untuk kelompok maupun untuk bawahan, tanpa campur tangan pemimpin.
 - 2) Segala macam materi/materi diberikan, ketua tim hanya memberikan materi jika diminta, dan ketua tim tidak aktif berdiskusi dengan kelompoknya.
 - 3) Sama sekali tanpa partisipasi pimpinan.
 - 4) Pemimpin jarang berkomentar secara spontan atas kegiatan bawahan kecuali diminta. Tidak ada usaha untuk menilai atau mengatur jalannya organisasi.

Gaya Kepemimpinan Menurut Thoha (2015:49), dibagi menjadi dua kategori, yaitu :

- a. Gaya kepemimpinan otokratis, gaya ini dianggap sebagai gaya yang didasarkan pada kekuatan status dan penggunaan otoritas.
- b. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Gaya Kepemimpinan Demokratis ini berkaitan dengan kekuatan individu dan keterlibatan karyawan dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan.

Menurut Siagian (Duha, 2016:108), tidak ada kesepakatan bulat tentang jenis-jenis kepemimpinan yang dikenal luas saat ini, tetapi dikenal lima jenis kepemimpinan ialah:

- a. Tipe yang Otokratik, Pemimpin yang otokratis adalah orang yang sangat egois.
- b. Tipe yang Paternalistik, pemimpin atau panutan
- c. Tipe yang Karismatik, Pemimpin yang beribawa pesona yang unik.
- d. Tipe yang Laissez Feire, pemimpin yang berperan pasif dan terus bekerja apa adanya.
- e. Tipe yang Demokratik, pemimpin yang mendengarkan pendapat, saran dan kritik dari orang lain, terutama pada bawahannya.

Ada beberapa yang harus di pahami oleh para pemimpin bahwa pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mengerti dengan benar dimana ia meletakkan setiap tipe kepemimpinan tersebut sesuai dengan tempatnya. Mengenai penjelasan setiap tipe pemimpin Buchari Alma (Fahmi 2016:126) menjelaskan di bawah ini:

- a. Pemimpin kharismatik merupakan kekuatan energy, daya tarik yang luar biasa yang akan diikuti oleh para pengikutnya.
- b. Tipe paternalistis bersikap melindungi bawahan sebagai seorang bapak atau sebagai seorang ibu yang penuh kasih sayang.
- c. Tipe militeristis banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan sifatnya keras sangat otoriter, menghendaki bawahan agar selalu patuh, penuh acara formalitas.
- d. Tipe otokratis berdasarkan kepada kekuasaan dan paksaan yang mutlak harus di patuhi.
- e. Tipe laissez faire ini membiarkan bawahan berbuat semaunya sendiri semua pekerjaan dan tanggung jawab dilakukan oleh bawahan.
- f. Tipe populistis ini mampu menjadi pemimpin rakyat. Di berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional.
- g. Pemimpin tipe administrative ialah pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas-tugas administrasi secara efektif.

- h. Tipe pemimpin demokratis berorientasi pada manusia dan memberikan bimbingan kepada pengikutnya.

2.2.4 Kemampuan Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Kartono (2016:92) mendefinisikan gaya kepemimpinan adalah sebagai pola perilaku yang dirasakan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersepsikan orang-orang. Pola perilaku yang konsisten dimaksud disini adalah pola yang muncul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang sama dan pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang.

Menurut Kartono (2016: 93) fungsi dari kepemimpinan ialah :

- a. Memandu
- b. Menuntun
- c. Membimbing
- d. Membangun
- e. Memberi atau membangunkan motivasi-motivasi kerja
- f. Mengendalikan organisasi
- g. Menjalin jaringan-jaringan komunikasi yang baik
- h. Memberikan pengawasan yang efisien, dan
- i. Membawa para pengikutnya kepada sasaran yang dituju

Kemampuan Gaya Kepemimpinan Menurut Kartono (2016 : 34) secara garis besar, sebagai berikut :

- a. Kemampuan mengambil keputusan
Keputusan yang dibuat secara sistematis dan mengambil tindakan dengan perhitungan paling tepat.
- b. Kemampuan memotivasi
Kesediaan seseorang mau menunjukkan keahliannya untuk menunjukkan keahliannya dalam beberapa kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Kemampuan komunikasi

Kecakapan penyampaian pesan, saran dan pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemampuan selalu mempengaruhi bawahannya untuk mengikuti keinginan pimpinan agar tugas yang diberikan diselesaikan dengan baik.

2.2.5 Tugas-Tugas Kepemimpinan

Ada beberapa tugas kepemimpinan cukup banyak, dalam menjalankan tugas-tugas tersebut seorang pemimpin harus bijaksana dan bertanggung jawab dalam pelaksanaannya. Menurut (Sutrisno, 2016:229), namun hanya ada beberapa tugas-tugas penting saja, dalam hal ini:

a. Sebagai Konselor

Konselor merupakan tugas seorang pemimpin dalam suatu unit kerja, dengan membantu atau menolong SDM untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Sebagai Instruktur

Seorang pemimpin pada peringkat mana pun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap SDM yang ada di bawahnya.

c. Memimpin Rapat

Seorang pemimpin pada tingkat mana pun, pada suatu waktu perlu mengadakan rapat dan memimpinnya. Suatu rencana yang akan disuse biasanya didahului oleh rapat, agar pelaksanaan rencana itu lebih mudah dilaksanakan.

d. Mengambil Keputusan

Di antara seluruh tugas yang akan disandang oleh MSDM, maka yang mungkin terberak adalah tugas mengambil keputusan. Pengambilan keputusan ini merupakan satu-satunya hal yang membedakan seorang pemimpin. Oleh sebab itu, keberhasilan seorang pemimpin sangat di tentukan oleh keterampilan mengambil keputusan, di saat-saat amat krisis.

e. Medelegasikan Wewenang

Pendelegasian disebut juga pelimpahan. Seorang pemimpin yang bijaksana perlu mendelegasikan beberapa tugas dan wewenang kepada bawahannya.

Berdasarkan tugas-tugas seorang pemimpin dapat dilihat dari penerapan fungsi-fungsi yang dimiliki. Menurut Duha (2016:105), fungsi-fungsi pemimpin terdiri dari:

a. Pengatur

Pemimpin bertugas untuk mengkoordinir segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan agar terlaksana dengan teratur, tertib, baik.

b. Pelindung

Sebagai aturan pada bawahannya, Pemimpin biasanya meyakinkan dan perlu menanamkan rasa aman dan rasa aman pada bawahannya.

c. Pemelihara

Pemimpin akan berusaha untuk mempertahankan kehadiran dan keterlibatan bawahannya agar dapat terus bekerja di dalam organisasi.

d. Pembaharu

Untuk biasa mencapai organisasi dengan baik, fungsi lain yang harus dimiliki seseorang pemimpin adalah fungsi pembaharu yang mencakup:

- 1) Sebuah rencana dibuat untuk berhasil mengimplementasikan dan bekerja.
- 2) Pemimpin yang harus adil dan bijaksana dengan bersedia menerima saran dan kritik dari bawahannya daripada berpegang teguh pada kebiasaan yang sering dilakukan.
- 3) Pemimpin mendorong situasi dan situasi, serta lingkungan kerja dan berbagai alat kerja, untuk beradaptasi dengan perkembangan eksternal.

e. Pengawas

Pengawas yang dilakukan pemimpin bertujuan untuk memantau pekerjaan dan kinerja bawahannya.

Dalam Gaya Kepemimpinan penulis menggunakan kemampuan gaya kepemimpinan Menurut Kartono (2016 : 34) sebagai berikut :

a. Kemampuan mengambil keputusan

- b. Kemampuan memotivasi
- c. Kemampuan komunikasi
- d. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

2.2.6 Motivasi Kerja

2.2.7 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi secara umum adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan keberlanjutan individu untuk mencapai suatu tujuan. Tiga elemen utama dari definisi ini adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Menurut Marlina (2015:11) Motivasi adalah faktor-faktor yang membimbing dan memudahkan perilaku manusia serta keinginan untuk melakukan kegiatan yang diperlukan berupa kerja keras. Menurut Hasibuan (2014 : 14) Motivasi mempersoalkan tentang caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan bekerja secara produktif untuk mencapainya.

Menurut kamus besar bahasa indonesia, motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan sesuatu. Jadi motivasi kerja adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara atau tidak sadar untuk melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja dimata masyarakat seringkali disamakan dengan semangat, perlu dipahami bahwa motivasi lebih mengarah pada alasan, bukan semangat. Motivasi kerja juga dianggap berkaitan dengan reward yang dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:14) Motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Beberapa orang yang bekerja dalam suatu organisasi enggan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, atau memiliki beberapa keterampilan potensial, tetapi enggan untuk melakukan pekerjaan dan kewajibannya. Ada hal yang menarik karena dorongan internal, dan biasanya perilaku seperti ini, sehingga mereka dapat sepenuhnya menanggapi potensi mereka dan dengan mudah memotivasi mereka untuk melakukan tugas dan fungsinya dengan baik Kenali arah dan kekuatan pribadi seseorang hingga mencapai tujuan.

Dari definisi diatas yang dikemukakan memberi gambaran bahwa Motivasi adalah suatu dorongan atau keinginan dari diri seseorang, yang menimbulkan rangsangan untuk melakukan tindakan yang diyakininya akan bermanfaat bagi orang tersebut agar keinginan tersebut terpuaskan.

2.2.8 Bentuk-bentuk Motivasi

Adapun bentuk-bentuk motivasi menurut Suhardi (2013 : 13) Motivasi menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik :

- a. Motivasi intrinsik yaitu yang datangnya dari dalam dan mungkin tampak tidak terpengaruh oleh dunia luar. Orang yang pada dasarnya termotivasi biasanya lebih mudah terdorong untuk bertindak. Anda bahkan dapat memotivasi diri sendiri tanpa memotivasi orang lain. Ini semua terjadi karena prinsip-prinsip tertentu mempengaruhi mereka.
- b. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang muncul karena pengaruh lingkungan luar. Motivasi ini menggunakan pemicu untuk membuat seseorang untuk termotivasi. Pemicu ini dapat berupa uang, bonus, insentif, penghargaan, hadiah, gaji besar, jabatan, pujian dan sebagainya. Motivasi ekstrinsik memiliki kekuatan untuk mengubah kemauan seseorang. Seseorang dapat berubah pikiran karena motivasinya untuk melakukan sesuatu.

Menurut Woodworth dan Marquis (2013:45), motivasi digolongkan menjadi tiga macam, yaitu:

- a. Kebutuhan-kebutuhan organis, yaitu motivasi yang berkaitan dengan kebutuhan bagian dalam, seperti: makan, minum, bergerak dan istirahat/tidur, dan sebagainya.
- b. Motivasi darurat yang mencakup dorongan untuk menyelamatkan diri, dorongan untuk membalas, dorongan untuk berusaha, dorongan untuk mengejar. Motivasi ini muncul jika situasi menuntut timbulnya kegiatan yang cepat dan kuat dari diri seseorang. Pada motivasi darurat motivasi bukan timbul atas keinginan seseorang tetapi karena perangsang dari luar.
- c. Motivasi obyektif, yaitu motivasi yang diarahkan pada hal-hal dan tujuan di sekitar kita. Motivasi ini meliputi kebutuhan akan eksplorasi, manipulasi,

dan minat. Motivasi ini berasal dari dorongan untuk menghadapi dunia secara efektif.

Menurut Wood Worth (2012:55), motivasi diklasifikasikan menjadi dua bagian, yaitu:

- a. *Unlearned motives*, adalah motivasi yang tidak dipelajari adalah motivasi utama yang belum dipelajari atau dibawa sejak lahir. Dengan kata lain, motif yang dibawa sejak lahir, seperti dorongan untuk makan, minum, berhubungan seks, olahraga, dan istirahat. Motif ini sering disebut sebagai motif yang ditandai secara biologis.
- b. *Learned motives*, adalah motivasi yang muncul dari belajar, seperti dorongan untuk mempelajari suatu cabang ilmu dan bertujuan untuk suatu jabatan. Karena orang hidup dalam lingkungan sosial, motif ini sering disebut sebagai motif yang tersirat secara sosial.

Macam-macam motivasi Menurut Fradsen (2015:17), yaitu:

- a. *Physiological drive*, istilah ini digunakan untuk merujuk pada motivasi bawaan (*unlearned motives*).
- b. *Affiliative need*, merupakan motivasi yang dipelajari (*learned motives*) dengan istilah *affiliative need*.
- c. *Cognitive motives*, motif ini dikaitkan dengan gejala yang melekat dengan kepuasan pribadi. Kepuasan pribadi bersifat manusiawi dan biasanya berbentuk proses dan produk spiritual.
- d. *Self-expression*, penampilan diri adalah bagian dari perilaku manusia, dan individu tidak hanya dapat mengetahui mengapa dan bagaimana sesuatu terjadi, tetapi juga menciptakan peristiwa. Mereka yang menginginkan aktualisasi diri membutuhkan kreativitas dan imajinasi.
- e. *Self-enhancement*, melalui aktualisasi diri dan pengembangan kompetensi akan meningkatkan kemajuan diri seseorang. Ketinggian dan kemajuan diri menjadi salah satu keinginan bagi setiap individu.

2.2.9 Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi Kerja Menurut H. Malayu S.P (2013: 97-98), tujuan pemberian motivasi kerja antara lain adalah:

a. Dorongan mencapai tujuan

Seseorang termotivasi dan diri sendiri memiliki dorongan dari seseorang untuk bekerja lebih maksimal.

b. Rasa tanggung jawab

Sikap individu pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut dapat terselesaikan secara tepat waktu.

Dalam motivasi kerja peneliti menggunakan teori dari H. Malayu S.P (2013: 97-98) menggunakan indikator dibawah ini :

a. Dorongan mencapai tujuan

b. Rasa tanggung jawab

2.2.10 Kinerja Pegawai

2.2.11 Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja adalah hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mulyadi (2015:63) mendefenisikan kinerja sebagai hasil kerja yang telah tercapai oleh pegawai atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggungjawab mereka.

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Bos atau manajer biasanya tidak memperhatikan kecuali situasinya benar-benar buruk atau ada yang tidak beres. Manajer sering tidak tahu seberapa jauh kinerja telah memburuk dan organisasi menghadapi krisis yang serius. Kesan organisasi meledak dan berfungsi sebagai tanda peringatan penurunan kinerja.

Kinerja merupakan Kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi oleh pihak-pihak tertentu untuk menentukan tingkat pencapaian hasil institusional dalam kaitannya dengan visi yang dijalankan oleh organisasi atau perusahaan, dan untuk memahami dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja atau performance adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atau sekelompok pegawai berdasarkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki pegawai tersebut.

Faktor yang paling dominan dalam mencapai kinerja atau prestasi ini adalah sumber daya manusia, karena meskipun rencana disusun dengan baik, jika karyawan atau orang-orang yang tercermin dalam beberapa struktur organisasi tidak memiliki semangat atau semangat untuk bekerja, maka rencana tersebut akan menjadi sia-sia. Akibatnya, beberapa organisasi menganggap masalah pembinaan begitu penting sehingga mereka mendirikan pusat pendidikan dan pelatihan.

Pegawai adalah orang perseorangan yang bekerja pada pemberi kerja dan dibayar untuk waktu tertentu, atas pelaksanaan pekerjaan, atau ditentukan lain berdasarkan suatu perjanjian atau perjanjian kerja tertulis atau tidak tertulis, dan orang perseorangan yang melakukan pekerjaan di suatu tempat tertentu. Jabatan atau kegiatan oleh pemberi kerja, termasuk orang-orang yang bekerja pada jabatan publik.

Pegawai lepas/pekerja tidak tetap adalah pegawai yang dibayar hanya selama pegawai yang bersangkutan bekerja. Tergantung pada jumlah hari kerja, jumlah unit kerja yang dihasilkan atau penyelesaian suatu jenis pekerjaan tertentu yang dibutuhkan oleh pemberi kerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari uraian di atas bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh setiap pegawai dari perilaku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.2.12 Faktor Kinerja Pegawai

Berikut faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) yaitu :

a. Kualitas Kerja

Ketepatan hasil pekerjaan dengan tidak mengabaikan jumlah pekerjaan. Pekerjaan yang berkualitas tinggi menghindari tingkat kesalahan penyelesaian pekerjaan yang bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

b. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dalam kerjasama vertikal dan horizontal dengan karyawan lain untuk membuat hasil kerja lebih baik.

c. Inisiatif

Bekerja dalam anggota organisasi dan memecahkan masalah di tempat kerja tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab karyawan di tempat kerja.

d. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu agar efisien dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam faktor yang telah dijabarkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2013 : 75), jadi indikator dalam kinerja pegawai menggunakan teori ini :

a. Kualitas Kerja

b. Kerjasama

c. Inisiatif

d. Kuantitas Kerja

2.3 Hubungan Antara Variabel

2.3.1 Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan aspek dapat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini bertujuan agar kinerja seorang pegawai dapat tercapai secara kualitas maupun kuantitasnya dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan faktor kinerja yang telah dijabarkan oleh mangkunegara (2013:67) maka peneliti menggunakan indikator sebagai berikut : 1) Kualitas kerja, 2) Kerjasama, 3) inisiatif, dan 4) Kuantitas Kerja.

Berdasarkan teori penelitian diatas maka kinerja pegawai adalah tujuan utama yang akan diwujudkan oleh sebuah organisasi. Oleh karena itu adanya peningkatan kinerja pegawai dapat membuat kemajuan suatu instansi ataupun organisasi, apabila gaya kepemimpinan dan motivasi kerja kurang baik hingga memiliki pengaruh pada kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkam oleh seorang pemimpin. Menurut Kartono (2016:93) adalah sebagai pola perilaku yang disarankan seorang pemimpin dalam bekerja dengan melalui orang lain seperti dipersiapkan orang-orang.

Saat proses penelitian ini menggunakan indikator yang ada di teori Kartono (2016:93) yakni kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi dan kemampuan mengendalikan bawahan. Dimana indikator ini sesuai dengan permasalahan yang ada.

Dalam hal ini diharapkan dapat membantu Kecamatan Panti untuk memberikan gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai lebih baik. .

2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Pegawai adalah sebuah aset sangat yang berharga pada organisasi. Pegawai yang termotivasi dapat membantu kemajuan dan pengembangan organisasi dan motivasi kerja ini sangat dibutuhkan oleh pegawai. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:111) pengertian motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan gaya penggerak kemauan bekerja seorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Saat proses penelitian ini menggunakan indikator yang ada di teori Hasibuan dalam Sutrisno (2016:111) yakni Dorongan mencapai tujuan dan rasa tanggung jawab. Dimana indikator ini sesuai dengan permasalahan yang ada.

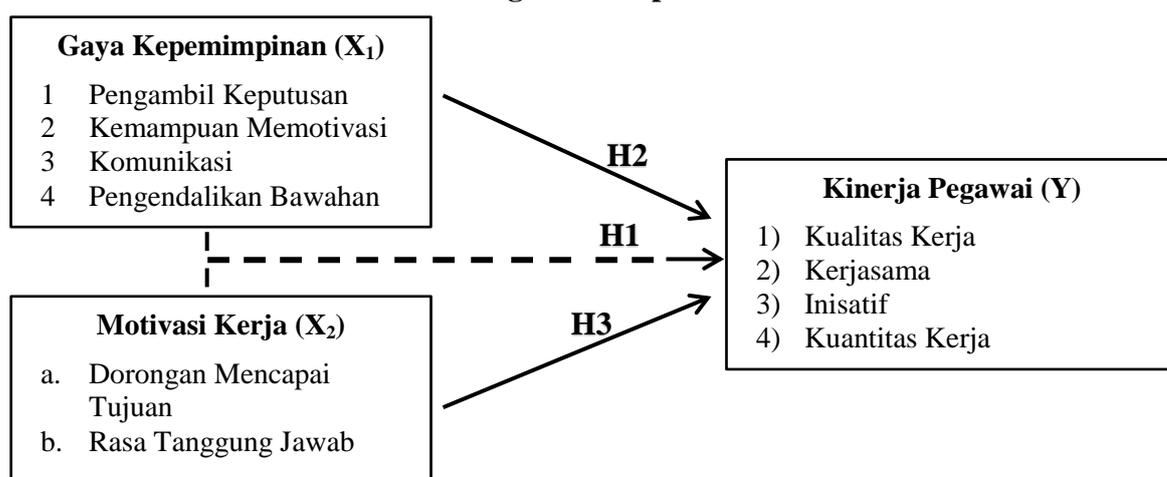
Dalam hal ini diharapkan dapat membantu Kecamatan Panti untuk memberikan motivasi agar kinerja pegawai lebih baik. .

2.4 Kerangka Konseptual

Peneliti menggunakan kerangka konseptual berikut untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan penelitian, dampak kualitas pelayanan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Panti Kabupaten Jember. Dalam penelitian ini, untuk memahami hubungan antar variabel yang telah diteliti pada penelitian sebelumnya, namun beberapa hubungan tersebut akan diulas pada bagian Pembahasan, selanjutnya penulis akan menggunakan SPSS untuk mengukur pengaruhnya dengan mengidentifikasi asumsi-asumsi dari penelitian sebelumnya menggunakan variabel gaya kepemimpinan Penelitian yang dilakukan pada gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Diasumsikan juga bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil penelusuran penelitian sebelumnya dan kajian teoritis, dirumuskan secara konseptual agar lebih mudah menghasilkan gambaran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

Secara Simultan - - - - ->
Secara Parsial ———>

2.5 Hipotesis

Hipotesis ialah perkiraan yang kemungkinan menunjukkan kebenaran yang sesungguhnya ataupun menunjukkan kesalahan ia bakal terjadi penolakan apabila salah satu palsu dan akan di terima apabila fakta- fakta yang terjadi tersebut benar, Sugiyono (2017:70). Jadi hipotesis ialah perkiraan sementara dari kesenjangan yang terjadi pada penelitian sebelum dilakukan pengujian dan mencari tahu kebenarannya. Adapun hipotesis sebagai berikut:

Ha₁: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha₂: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ha₃: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ho₁: Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ho₂: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ho₃: Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Seorang peneliti harus mengetahui implikasi dari metode penelitian ini karena salah satu langkah yang harus penulis lakukan adalah mengumpulkan data dan informasi serta menyelidiki data yang telah diperoleh untuk memecahkan masalah. Menurut Sugiyono (2015:35) metode penelitian adalah metode yang dapat digunakan untuk memperoleh apa yang disebut data yang valid, yang tujuannya tidak lain adalah untuk menemukan, mengembangkan, dan menunjukkan dari suatu pengertian tertentu sehingga dapat digunakan untuk memprediksi, memahami, dan mengatasi kesenjangan.

Menurut Sugiyono (2018:35) mengemukakan bahwa terdapat tiga eksplanasi (tingkat kejelasan) dapat di golongkan menjadi beberapa bagian, yaitu: penelitian deskriptif, penelitian korelatif, dan penelitian asosiatif. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif.

Seperti yang didefinisikan oleh Sugiyono (2018:35) studi asosiasi adalah studi yang bertujuan untuk memahami hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih. Dibandingkan dengan perbandingan atau deskripsi, penelitian ini berada pada tingkatan yang paling tinggi karena memungkinkan terbentuknya suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, memprediksi dan mengendalikan fenomena yang terjadi. Menurut Sugiyono (2008:15) jenis penelitian dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan data atau berupa nilai data kuantitatif yang di angkakan.
2. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang di manfaatkan guna mengenal variabel mandiri dengan tidak adanya hubungan diantara variabel satu dengan lainnya.

Maka, dapat di simpulkan bahwa jenis dari penelitian ini masuk dalam penelitian asosiatif dengan analisa kuantitatif. Dengan variabel independen yaitu $(X_1) = \text{Gaya Kepemimpina}$ $(X_2) = \text{Motivasi Kerja}$ dan $(Y) = \text{Pegawai}$.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang di ambil bertempat di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember dengan alasan ingin mengetahui Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

3.2.2 Waktu Penelitian

Rentan waktu pelaksanaan penelitian ini adalah pada bulan Februari sampai Mei. Tetapi penelitian yang di lakukan ini dapat lebih cepat ataupun lebih lambat dapat dilihat dari situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan dan menyesuaikan dengan perkembangan keadaan penelitian.

3.3 Sumber Data dan Jenis Data

3.3.1 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2017:193), mendefinisikan sumber data merupakan item terpenting dalam penelitian. Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dengan dua cara:

- a. Sumber data primer adalah sumber data pertama yang datanya dapat diperoleh secara individu atau dalam bentuk angket.
- b. Sumber data sekunder adalah data kedua setelah data primer disesuaikan dengan kebutuhan.

Maka, pada saat melakukan penelitian menggunakan data sumber data primer dan sumber data sekunder.

3.3.2 Jenis Data

Berdasarkan skala pengukuran data pada saat penelitian dapat di bedakan menjadi beberapa jenis data yaitu:

- a. Data Nominal

Yaitu data ini mempunyai ciri-ciri nominal data yang hanya bisa di golongan secara terpisah berdasarkan kategori. Meliputi jenis, sifat ataupun kondisi yang bervariasi.

b. Data Kontinum

Yaitu data dengan gejala terus menerus yang bervariasi berdasarkan grade atau level. Data kontinu dibagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

- 1) Data skala ordinal adalah angka yang menunjukkan tempat dalam suatu urutan tertentu ataupun dalam satu seri.
- 2) Data skala interval ialah sebuah data yang memiliki ruas interval dengan jeda saling berdampingan dan memiliki kesamaan.
- 3) Data skala rasio ialah data yang di dapat pada saat mengukur dengan sudah mengetahui jaraknya dan memiliki titik nol mutlak

Maka, pada saat melakukan penelitian menggunakan data skala interval.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah domain umum yang terdiri dari objek/subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang diidentifikasi dan disimpulkan oleh peneliti.

Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh 32 pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

3.4.2 Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, pengertian dari sampling jenuh menurut sugiyono (2015:149) definisikan sebagai bagian dari populasi yang dimiliki oleh kuantitas dan karakteristik yang harus representatif.

Jumlah populasi yang kecil menurut sugiyono (2015:149) keterwakilan dari populasi sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan semua anggota populasi yang ada di Kantor Kecamatan Panti yaitu 32 orang.

3.5 Definisi Operasional

Menurut Sugiono (2017:31) definisi operasional adalah pengidentifikasian suatu konstruk atau fitur yang akan dipelajari sebagai variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menggambarkan cara khusus untuk mempelajari dan memanipulasi konstruksi, memungkinkan peneliti lain untuk mereplikasi

pengukuran dengan cara yang sama atau untuk mengembangkan metode yang lebih baik untuk mengukur konstruksi. Kemudian disimpulkan bahwa dalam penelitian ini, penulis menetapkan variabel sebagai berikut:

3.5.1 Variable Independent (X_1)

Dalam hal ini penulis menggunakan teori menurut Kartono (2016:34) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Variable Gaya Kepemimpinan

Variabel	Indikator	Item
Gaya Kepemimpinan X_1	1. Pengambil keputusan	1. Keputusan sistematis 2. Ketepatan tindakan
	2. Kemampuan motivasi	1. Kemampuan pimpinan 2. Keahlian kepemimpinan
	3. Komunikasi	1. Kecakapan penyampaian pesan 2. Saran 3. Mendengarkan pendapat orang lain
	4. Pengendalian bawahan	1. Mempengaruhi bawahannya 2. Taat pimpinan pada putusan pimpinan

Sumber data : Penelitian (2022)

3.5.2 Variable Independent (X_2)

Dalam hal ini penulis menggunakan teori menurut H. Malayu S.P (2013: 97-98) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Variable Motivasi

Variabel	Indikator	Item
Motivasi Kerja X_2	1. Dorongan mencapai tujuan	1. Motivasi mencapai tujuan 2. Dorongan bekerja maksimal
	2. Rasa tanggung jawab	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Mempunyai semangat tanggung jawab

Sumber data : Penelitian (2022)

3.5.3 Variable Dependent (Y)

Dalam hal ini penulis menggunakan teori menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 3.3 Variable Kinerja Pegawai

Variable	Indikator	Item
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas kerja	1. Ketelitian pegawai 2. Menimalisir tingkat kesalahan
	2. Kerjasama	1. Partisipasi vertical 2. Partisipasi horizontal
	3. Inisiatif	1. Penyelesaian masalah tanpa diperintah 2. Tanggung jawab pada pekerja
	4. Kuantitas kerja	1. Efektifitas kerja 2. Efisiensi kerja

Sumber data : Penelitian (2022)

3.6 Metode Pengumpulan Data

3.6.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:35) Kuesioner adalah metode pengumpulan data oleh penulis untuk menghasilkan daftar pertanyaan yang terdaftar untuk ditanggapi oleh responden. Cara menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data merupakan teknik yang lebih efektif jika peneliti mengetahui apa yang diharapkan dari penelitian yang akan dilakukan. Kuesioner akan dibagikan kepada pegawai Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

Kuesioner berpedoman pada indikator-indikator variabel, indikator-indikator yang tercantum digunakan sebagai tolak ukur, dan item-item alat ditetapkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan. Seperti yang didefinisikan oleh Sugiono (2013:24), skala Likert digunakan untuk menjelaskan persepsi, reaksi dan sikap individu atau kelompok terhadap fenomena sosial. Berikut adalah alat skala Likert untuk setiap pertanyaan:

Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Tidak Stuju	1
2.	Tidak Stuju	2
3.	Netral	3
4.	Stuju	4
5.	Sangat Stuju	5

3.6.2 Observasi

Menurut Sutrisno Hadi dalam Sugiono (2013:145) menjelaskan observasi adalah suatu metode kelompok yang diselenggarakan dengan berbagai metode psikologis dan biologis. Dengan definisi di atas, dapat dikatakan bahwa observasi adalah bagaimana penulis mengumpulkan data yang diteliti dengan mendatangi langsung tempat penelitian subjek penelitian.

3.6.3 Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dari data tertulis, arsip, buku-buku dengan dokumen responden, dan pendapat yang berkaitan dengan penelitian yang sedang berlangsung. Dokumentasi yang di pakai dalam penelitian ini merupakan dokumentasi dengan kinerja pegawai Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

3.7 Uji Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Suatu instrumen dapat dinyatakan valid jika dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2016:47) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana tingkat kevaliditasan yang terdapat pada kuesioner. Dengan adanya kevaliditasan didalam instrumen penelitian, maka peneliti mengharapkan bahwa nilai penelitian dapat menjadi valid.

Untuk mengetahui kevaliditasan suatu instrumen kuesioner dapat menggunakan analisis Korelasi Produk Moment Karl Pearson yang menggunakan taraf signifikansi 5%. Karakteristik dapat dinyatakan valid apa bila $r_{hitung} > r_{tabel}$, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dapat dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dinyatakan reliabel apabila jawaban dari responden terhadap pertanyaan stabil atau stabil. Menurut Ghazali (2016:47) menyatakan uji reliabilitas adalah alat yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Untuk melakukan pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus alpha cronbach. Suatu kuisisioner disebut tidak reliabel jika nilai cronbach's alpha > 0.6 , dan jika cronbach's alpha < 0.6 maka kuisisioner disebut reliabel.

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian hipotesis klasik merupakan alat yang dapat digunakan untuk memprediksi dan menentukan model regresi apabila model tersebut tidak bias. Untuk memenuhi kondisi yang telah ditetapkan, data perlu diuji, yaitu pengujian hipotesis klasik. Analisis yang kemudian dapat digunakan adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas.

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:106) uji normalitas dapat digunakan untuk menguji apakah variabel terikat (terikat) atau bebas (bebas) dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang berdistribusi normal. Tes ini mengadopsi metode statistik tes Kolmogorov-Smirnov satu sampel, dan standarnya adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig. > 0.05 , maka dinyatakan data berkontribusi normal.
- 2) Apabila nilai Kolmogorov-Smirnov Z dan Asymp. Sig. < 0.05 , maka dinyatakan data tidak berkontribusi normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah didalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamat dengan pengamat yang lain. Apabila variance pada satu pengamat dengan pengamat lain sama maka dinyatakan homoheteroskedastisitas, dan jika variance dari residual satu pengamat dengan pengamat lain berbeda, maka terjadi heteroskedastisitas.

Untuk pengujian model regresi terjadi heteroskedastisitas atau tidak maka dapat memakai metode scatterplot dengan memplot nilai dari ZPRED (nilai produktif) dengan SRESID (nilai sisa). Menurut Ghozali (2013:106) model yang baik adalah ketika grafik tidak mengandung pola tertentu seperti berkumpul ditengah, menyempit dan melebar, atau sebaliknya.

c. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013:106) menyatakan uji multikolinieritas dirancang untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel bebas dalam suatu model regresi. Tidak adanya korelasi antar variabel bebas merupakan model regresi yang baik.

Didalam model regresi pada penelitian ini memakai Tolerance dan VIF (*Value Inflation Factor*) untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas. Cara untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai Tolerance > 0.1 dan VIF < 10 , maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen.
- 2) Apabila nilai Tolerance < 0.1 dan VIF > 10 , maka dinyatakan terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen.

3.8 Teknik Analisis Data

Pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Pengolahan data pada penelitian ini memakai program SPSS. Didalam analisis regresi linier berganda terdapat dua hal yang harus dianalisis yaitu regresi linier berganda dan koefisien determinansi (R^2).

3.8.1 Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel terhadap variabel lain.

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

Keterangan :

- Y = variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- X_1 = variabel bebas (Gaya Kepemimpinan)
- X_2 = variabel bebas (Motivasi Kerja)
- a = konstanta apabila nilai $X = 0$
- b_1, b_2 , = nilai dari koefisien regresi, yang memperlihatkan peningkatan angka maupun penurunan variabel terikat yang didasari pada berubahnya variabel bebas.
- e = residual

Sumber : Siregar (2017:284)

3.8.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Sujarweni (2015:164) “Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X)”. Jika R² lebih besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi.

Uji Koefisien determinasi atau biasa dikenal dengan uji R² dipakai untuk mencari presentase nilai yang dihasilkan dari seluruh variabel bebas kepada variabel terikat yang dapat dilihat dari angka-angka pada tabel summary. Uji R² atau uji determinasi menjelaskan tentang seberapa besar nilai yang dihasilkan dari semua variabel bebas ketika menjelaskan varian dari variabel terikatnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL PENELITIAN

4.1.1 Uraian Singkat Organisasi Perangkat Daerah

Dalam melaksanakan kegiatan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta pelayanan masyarakat, Kecamatan Panti berpedoman pada Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) Kecamatan berdasarkan Peraturan Bupati Jember Nomor 61 Tahun 2016 tanggal 1 Desember 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan di Kabupaten Jember.

Kecamatan Panti senantiasa melakukan inovasi dalam penataan kelembagaan, tatalaksana dan kinerja organisasi perangkat daerah untuk mewujudkan organisasi pemerintah yang efektif sesuai tuntutan perubahan paradigma sebagai organisasi dan aparatur pemerintah yang berorientasi pada pelayanan.

4.1.2 Visi, Misi dan Program Kecamatan Panti

a. Visi

Membangun sinergi untuk mewujudkan masyarakat wilayah kecamatan panti yang lebih makmur, sejahtera, berkeadilan dan mandiri dikawasan terciptanya Jember kuat dan bersatu.

b. Misi

Melaksanakan reformasi birokrasi dan pelayanan publik yang lebih profesional.

c. Program

Untuk mencapai visi dan misi diatas, maka Kecamatan Panti Kabupaten Jember menjabarkannya sebagai rencana strategik berupa tujuan umum dan khusus serta dengan sasaran maupun program yang akan dicapai dan dilaksanakan untuk mewujudkan tujuan dan sasaran sebagai berikut.

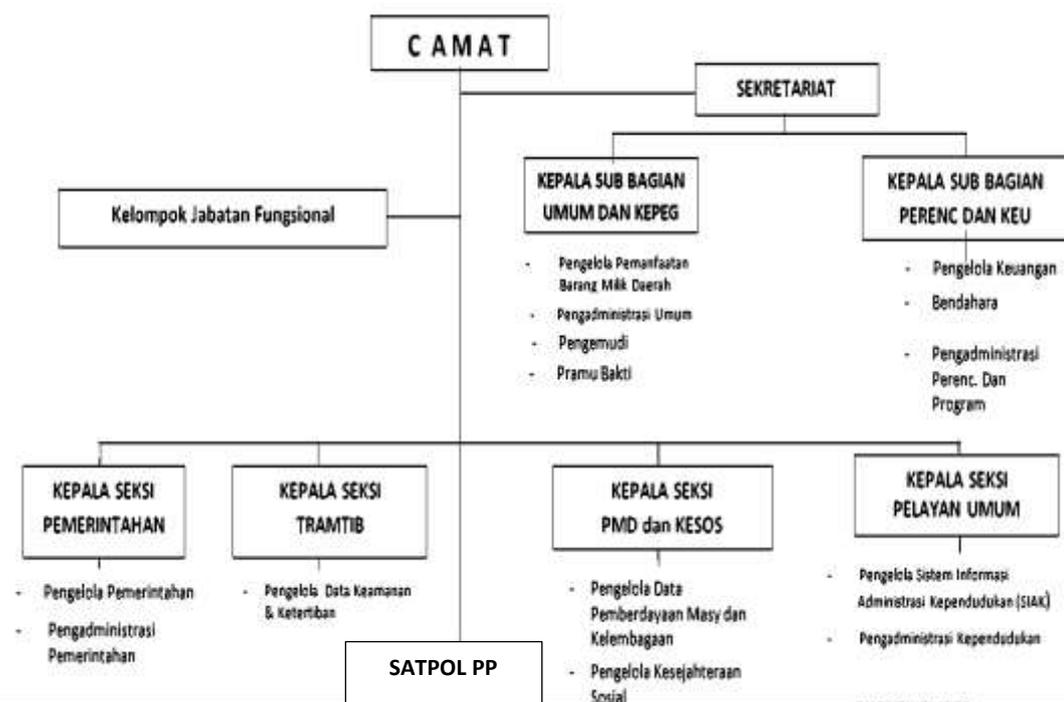
1) Tujuan

Tujuan adalah penjabaran/implementasi dari pernyataan Misi yang berisi tentang sesuatu (apa) yang akan dicapai atau dihasilkan pada jangka waktu 1(satu) sampai 5 (lima) tahun. Kecamatan Panti menetapkan tujuan sebagai penjabaran Misi yang akan dicapai yaitu meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), dan bersih (clean government) serta profesionalitas pelayanan public dalam rangka mewujudkan **Jember Kuat dan Bersatu**.

2) Sasaran

Sasaran adalah penjabaran dari tujuan secara terukur yaitu sesuatu yang akan dicapai/dihasilkan secara nyata oleh Instansi Pemerintah. Tujuan diatas diharapkan dapat dicapai melalui penjabaran dalam bentuk sasaran yang ditetapkan yaitu meningkatnya kualitas kelembagaan dan kapabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah, khususnya pemerintahan kecamatan dan desa dalam upaya meningkatkan pelayanan publik.

4.1.3 Struktur Organisasi



Gambar 4.1
Struktur Camat Panti

Keterangan dari data diatas :

1. Camat merupakan pemimpin kecamatan sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Camat berkedudukan sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kecamatan, berada di bawah, dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten atau kota.
2. Sekretaris Kecamatan yang biasanya disingkat sekcam adalah pimpinan sekretariat kecamatan yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada camat. Sekretariat Kecamatan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan umum, penyusunan perencanaan, pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian.
3. Seksi Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan Umum dan Desa dan fasilitas kegiatan politik dalam negeri serta tugas lain yang diberikan oleh camat.
4. Seksi Ketentraman dan Ketertiban Umum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan ketentraman dan ketertiban wilayah serta pembinaan Polisi Pamong Praja dan tugas lain yang diberikan oleh camat.
5. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Kesejahteraan Sosial mempunyai tugas mengkoordinasikan dan melaksanakan perencanaan, pemberdayaan dan peningkatan partisipasi masyarakat.
6. Seksi Pelayanan Umum mempunyai tugas melaksanakan urusan pelayanan umum pada masyarakat di wilayah kecamatan, pelayanan dasar di bidang administrasi kependudukan dan pencacatan sipil, rekomendasi perijinan, kebersihan sarana dan prasarana umum serta fasilitas kegiatan ekonomi masyarakat serta tugas lain yang diberikan oleh camat.
7. Kelompok Jabatan Fungsional terdiri atas sejumlah tenaga dalam jenjang jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahliannya.
8. Satpol PP Kecamatan adalah Satuan Polisi Pamong Praja pada Kecamatan. selanjutnya disebut Kasatpol PP Kecamatan adalah Kepala Satuan Polisi Pamong Praja pada Kecamatan.

4.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Panti Kabupaten Jember, Responden pada penelitian ini sebanyak 32 Pegawai yaitu terdiri dari PNS dan Non PNS. Gambaran umum dari masing-masing responden mempunyai perbedaan sendiri, sesuai dengan kuesioner yang dibentuk daftar pertanyaan yang sudah dibagikan untuk dijawab oleh responden, maka diketahui gambaran umum dan karakter dari masing-masing responden. Gambaran umum responden pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, Pendidikan Terakhir dan Status Perkawinan, yang dijabarkan sebagai berikut :

4.2.1 Usia

Dari hasil kuesioner yang disebarakan peneliti diketahui bahwa data usia responden beragam yaitu < 25 tahun , 25-35Tahun, 46-45 tahun, dan >45 Tahun yang bisa digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.1 Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	26 – 35 Tahun	1	3,1%
2	36 – 45 Tahun	9	28,1%
3	46 – 55 Tahun	12	37,8
3	>56 Tahun	10	31%
Jumlah		32	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian diolah Tahun 2022

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data usia pegawai di Kecamatan Panti kebanyakan usia 46–55 Tahun berjumlah 12 responden tentunya sumber daya manusianya sangat baik. Sedangkan yang paling sedikit usia 26 – 35 Tahun berjumlah 1 responden dikarenakan sumber daya manusianya cukup baik.

4.2.2 Pendidikan Terakhir

Dari hasil kuesioner yang disebarakan peneliti, diketahui bahwa data Pendidikan terakhir pegawai di Kecamatan Panti yang bisa digambarkan sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pendidikan Tarakhir Responden

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	SMP	3	9,3%

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
2	SMA	20	62,8%
3	D3	1	3,1%
4	S1	6	18,6%
5	S2	2	6,2%
Jumlah		32	100%

Sumber Data : Hasil penelitian diolah Tahun 2022

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa data Pendidikan terakhir pegawai di Kecamatan Panti kebanyakan pegawainya SMA berjumlah 20 responden dikarenakan sumber daya manusianya cukup baik. Sedangkan yang paling rendah D3 berjumlah 1 responden dikarenakan sumber daya manusianya baik.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Jawaban reponden dideskripsikan untuk mengetahui jawaban dari penilaian responden terkait masing-masing item pertanyaan yang ada pada kuesioner mengenai variable Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai, berikut jawaban responden berdasarkan masing-masing variable.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	R	%
X1.1	0	0%	0	0%	9	28,1%	16	50%	7	21,9%	32	100%
X1.2	0	0%	0	0%	9	28,1%	17	53,1%	6	18,8%	32	100%
X1.3	0	0%	0	0%	12	37,5%	16	50%	4	12,5%	32	100%
X1.4	0	0%	0	0%	11	34,4%	14	43,8%	7	21,9%	32	100%
X1.5	0	0%	1	3,1%	4	12,5%	17	53,1%	10	31,2%	32	100%
X1.6	0	0%	1	3,1%	4	12,5%	19	59,4%	8	25%	32	100%

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	STS	%	TS	%	N	%	S	%	SS	%	R	%
X1.7	0	0%	1	3,1%	8	25%	17	53,1%	6	18,8%	32	100%
X1.8	0	0%	2	6,2%	9	28,1%	15	46,9%	6	18,8%	32	100%
X1.9	0	0%	0	0%	10	31,2%	19	59,4%	3	9,4%	32	100%

Sumber Data: Distribusi Jawaban Responden diolah Tahun 2022

Pada tabel 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa variable Gaya Kepemimpinan (X_1) diukur penulis memakai 4 indikator menurut kartono, dijabarkan kembali menjadi 9 pertanyaan yang masing masing indikatornya terdiri dari 2 dan 3 item. Jawaban responden terkait variable Gaya Kepemimpinan X_1 pada indikator pengambil keputusan dapat dijabarkan bahwa item $X_{1.1}$ (keputusan sistematis) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 16 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item $X_{1.2}$ (ketepatan tindakan) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 17 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Pada indikator kemampuan motivasi dapat dijabarkan bahwa item $X_{1.3}$ (kemampuan pimpinan) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 16 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item $X_{1.4}$ (keahlian kepemimpinan) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 16 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Pada indikator komunikasi dapat dijabarkan bahwa item $X_{1.5}$ (kecakapan penyampaian pesan) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 17 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item $X_{1.6}$ (saran) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 19 responden sangat baik. Sedangkan yang

paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item $X_{1.7}$ (mendengarkan pendapat orang lain) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 17 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Pada indikator pengendalian bawahan dapat dijabarkan bahwa item $X_{1.8}$ (mempengaruhi bawahannya) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 15 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item $X_{1.9}$ (taat pimpinan pada putusan pimpinan) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 19 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel
Motivasi Kerja (X_2)

Item (1)	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	STS (2)	% (3)	TS (4)	% (5)	N (6)	% (7)	S (8)	% (9)	SS (10)	% (11)	R (12)	% (13)
X2.1	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	13	40,6%	15	46,9%	32	100%
X2.2	0	0%	1	3,1%	3	9,4%	16	50%	12	37,5%	32	100%
X2.3	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	15	46,9%	10	31,2%	32	100%
X2.4	0	0%	2	6,2%	5	15,6%	18	56,2%	7	21,9%	32	100%

Sumber Data: Distribusi Jawaban Responden diolah Tahun 2022

Pada tabel 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa variable motivasi kerja (X_2) diukur penulis memakai 2 indikator menurut syahyuti dalam puspitasari, dijabarkan kembali menjadi 4 pertanyaan yang masing masing indikatornya terdiri dari 2 item. Jawaban responden terkait variable motivasi kerja X_2 pada pada indikator Dorongan Mencapai Tujuan dapat dijabarkan bahwa item $X_{2.1}$ (motivasi mencapai tujuan) yaitu secara umum kebanyakan memilih SS dengan jumlah 15 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item $X_{2.2}$ (dorongan bekerja maksimal) yaitu

secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 16 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Pada indikator Rasa Tanggung Jawab dapat dijabarkan bahwa item X_{2.3} (menyelesaikan pekerjaan tepat waktu) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 15 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item X_{2.4} (mempunyai semangat tanggung jawab) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 18 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item (1)	Frekuensi Jawaban Responden										Total	
	STS (2)	% (3)	TS (4)	% (5)	N (6)	% (7)	S (8)	% (9)	SS (10)	% (11)	R (12)	% (13)
Y1	1	3,1%	0	0%	6	18,8%	15	46,9%	10	31,2%	32	100%
Y2	0	0%	0	0%	5	15,6%	18	56,2%	9	28,1%	32	100%
Y3	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	16	50%	9	28,1%	32	100%
Y4	0	0%	0	0%	4	12,5%	20	62,5%	8	25%	32	100%
Y5	0	0%	0	0%	5	15,6%	20	62,5%	7	21,9%	32	100%
Y6	0	0%	1	3,1%	6	18,8%	12	37,5%	13	40,6%	32	100%
Y7	0	0%	0	0%	4	12,5%	14	43,8%	14	43,8%	32	100%
Y8	0	0%	0	0%	7	21,9%	15	46,9%	10	31,2%	32	100%

Sumber Data: Distribusi Jawaban Responden diolah Tahun 2022

Pada tabel 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa variable Kinerja pegawai (Y) diukur penulis memakai 4 indikator berdasarkan penjelasan dari Anwar Prabu Mangkunegara. Yang dijabarkan kembali menjadi 8 pertanyaan yang masing masing indikatornya terdiri dari 2 item. Jawaban responden terkait variable

Kinerja Pegawai (Y) pada indikator kualitas kerja dapat dijabarkan bahwa item Y_1 (ketelitian pegawai) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 15 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 1 responden kurang antusias. Pada item Y_2 (menimalisir tingkat kesalahan) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 18 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Pada indikator Kerjasama dapat dijabarkan bahwa item Y_3 (partisipasi vertical) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 16 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item Y_4 (partisipasi horizontal) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 20 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Pada indikator Inisiatif dapat dijabarkan bahwa item Y_5 (penyelesaian masalah tanpa diperintah) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 20 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item Y_6 (tanggung jawab pada pekerja) yaitu secara umum kebanyakan memilih SS dengan jumlah 13 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

Pada indikator Kuantitas Kerja dapat dijabarkan bahwa item Y_7 (efektifitas kerja) yaitu secara umum kebanyakan memilih SS dengan jumlah 14 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada. Pada item Y_8 (efisiensi kerja) yaitu secara umum kebanyakan memilih S dengan jumlah 15 responden sangat baik. Sedangkan yang paling rendah STS dengan jumlah 0 responden hampir tidak ada.

4.4 Hasil Uji Data

Tujuan dari uji data supaya mengetahui sejauh mana kevalitan atau ketepatan data yang didapatkan pada sebuah penelitian, agar hasil penelitian yang dilakukan penulis mampu dipertanggung jawabkan secara rasional.

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya kuesioner, kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Cara melakukan uji validitas ini dengan melakukan perbandingan antara nilai rhitung dengan rtabel. Dalam hal ini jumlah sampel adalah Degree of Freedom ($df = n-2$). Pada penelitian ini dilakukan uji validitas terhadap 32 responden. Sehingga jumlah df dapat dihitung $32 - 2 = 30$ dengan taraf signifikansi 5%, maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0.361. berikut adalah tabel perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} :

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig	α	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	Item 1	0,556	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0,637	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0,669	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0,682	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0,547	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0,708	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 7	0,552	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 8	0,559	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 9	0,512	0.361	0.000	0.05	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	Item 1	0,785	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0,840	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0,833	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0,495	0.361	0.000	0.05	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,678	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 2	0,609	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 3	0,744	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 4	0,674	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 5	0,577	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 6	0,701	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 7	0,522	0.361	0.000	0.05	Valid
	Item 8	0,546	0.361	0.000	0.05	Valid

Sumber Data : Hasil Uji Validitas diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.6 Menurut Ghozali (2016:47) mengungkapkan uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana kevaliditasan yang terdapat pada kuesioner.

Menjelaskan jika masing-masing variabel mulai dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1) Motivasi Kerja (X_2) kemudian variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) memiliki $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dan nilai $\alpha >$ sig. Dapat ditarik kesimpulan bahwa masing-masing indikator dari setiap variabel independen atau dependen menunjukkan tingkat kevalidan dan pantas dipakai menjadi alat ukur penelitian dan menuju tahap berikutnya yakni uji reabilitas.

4.4.2 Uji Reabilitas

Pengujian ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner yang dibagikan penulis sudah memiliki kriteria sebagai alat ukur yang tetap atau konsisten. Ketika melakukan uji reabilitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Item	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,780	9	Reliabel <i>Cronbach's Alpha > 0,6</i>
Motivasi Kerja (X_2)	0,709	4	
Kinerja Pegawai (Y)	0,783	8	

Sumber : Hasil Uji Reabilitas diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.7 Menurut Ghozali (2016:47) menyatakan uji reliabilitas adalah alat yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian.

Hasil penghitungan data diatas menjelaskan jika semua variabel yang dipakai dalam penelitian ini sudah reliabel atau konsisten, terbukti pada jumlah nilai $\alpha >$ 0,6 yang mempunyai arti reliabel baik.

4.4.3 Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini penulis menggunakan uji asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastitas. Penulis tidak menggunakan uji auto korelasi karena pengukuran data dari hasil kuitioner pada semua variabel dilakukan dalam waktu bersamaan.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak karena nilai regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal (Ghazali, 2013:106). Hasil pengujian normalitas dengan metode statistik One Sample Kolmogorov Smirnov dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55758276
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.091
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930

Sumber : Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov (KS) adalah alat uji statistik yang digunakan untuk menentukan suatu sampel berasal dari suatu populasi yang memiliki sebaran data tertentu. Distribusi statistik yang sering diuji menggunakan uji KS adalah distribusi Normal dan Asymp. Sig. Merupakan pengujian nilai probability atau p-value untuk memastikan bahwa distribusi teramati tidak akan menyimpang secara signifikan dari distribusi yang diharapkan di kedua ujung two-tailed distribution.

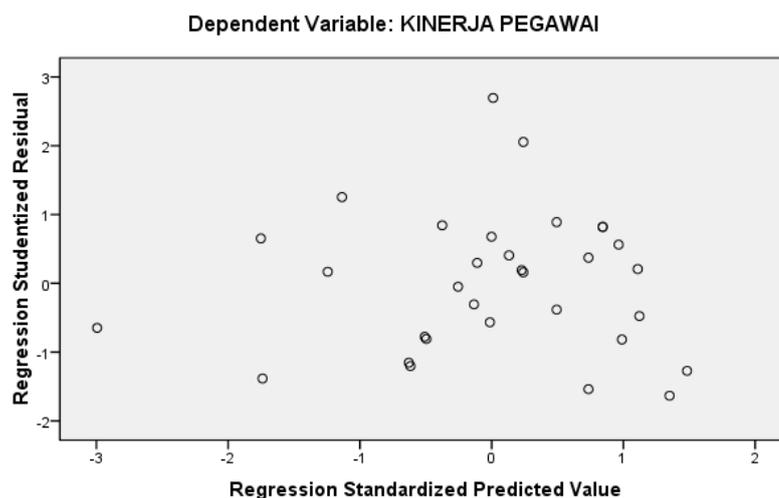
Dari hasil uji normalitas yang telah dipaparkan pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z adalah 0,543 dan nilai Asymp. Sig adalah 0,930 lebih besar dari 0,05. Dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah memiliki nilai residual normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji heteroskedastisitas Menurut Ghozali (2013:106) model yang baik adalah ketika grafik tidak mengandung pola tertentu seperti berkumpul ditengah, menyempit dan melebar, atau sebaliknya. Peneliti memakai sketsa grafik scatter plot yang diperoleh dari perhitungan SPSS Statistic 16. Tujuannya untuk melihat apakah perbandingan regresi yang dipakai telah memenuhi standar. Berikut merupakan gambar dari hasil heteroskedastisitas :

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Mendeteksi adanya heteroskedastisitas dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik regresi. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y atau sumbu vertikal, maka model regresi bersifat homogen atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan gambar 4.000 diatas terlihat jika data tersebar secara acak dan dapat disimpulkan jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji MultiKolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas atau tidak (Ghozali, 2013:110). Pengujian didalam uji multikolinearitas ini dilakukan dengan memperhatikan besarnya nilai tolerance dan besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Apabila nilai tolerance value lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antar variabel independen (bebas) pada model regresi. Dan apabila nilai tolerance value kurang dari 0,1 dan VIF lebih besar dari 10 Maka dapat diartikan bahwa terjadi gejala multikolinieritas antar variabel bebas (independen) pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel- variabel independen.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,499	2,003	Bebas Multikolinearitas
Motivasi Kerja (X_2)	0,499	2,003	Bebas Multikolinearitas

Sumber Data: Hasil Uji Multikolinieritas diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) lebih besar dari 0,1. Kemudian nilai VIF dari kedua variabel tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.5 Teknik Analisis Data

4.5.1 Regresi Linier Berganda

Model regresi berganda adalah sebuah model regresi yang menggunakan dua variabel atau lebih dari dua variabel. Hasil analisis regresi linier berganda bisa dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Gaya Kepemimpinan	.407	.103	.436	3.960	.000
	Motivasi Kerja	.855	.173	.545	4.949	.000

Sumber : Hasil Pengolahan Regresi Linier Berganda diolah Tahun 2022

Dari tabel 4.10 menurut Siregar (2017:284) dapat persamaan analisis regresi linier berganda yaitu :

$$Y = 4,563 + 0,407X_1 + 0,855X_2 + e$$

Kinerja pegawai = 4,563 + 0,407 Gaya Kepemimpinan + 0.855 Motivasi Kerja + e, dari persamaan itu dapat dijabarkan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta = 4,563

Nilai konstanta positif sebesar 4,563 artinya dengan tanpa dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), maka Kinerja Pegawai (Y) sudah mempunyai besaran 4,563

- b. Gaya Kepemimpinan (X_1) = 0,407

Dengan adanya peningkatan 1 satuan variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) mengakibatkan peningkatan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,407.

- c. Motivasi Kerja (X_2) = 0.855

Dengan adanya peningkatan 1 satuan variabel Motivasi Kerja mengakibatkan peningkatan variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.855.

4.5.2 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi yakni alat yang digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi variabel independen. Adapun hasil dari pengolahan data koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 16 yakni sebagai berikut :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.812	1.610

Sumber : Hasil Uji Koefisien Determinasi diolah Tahun 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diketahui bahwa R Square sebesar 0,824 atau 82,4% yang berarti bahwa kontribusi dari variabel (X_1) Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja (X_2) secara bersama sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,824. Sedangkan sisanya dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut :

$$e = 1 - R^2$$

$$e = 1 - 0,812$$

$$e = 0,188 \text{ atau } 18,8\%$$

Nilai Ajusted R Square yaitu sebesar 0,812 artinya secara kritis Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai 81,2% yang berarti 18,8% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang didalam penelitian ini tidak dapat dijelaskan.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi = 0,05, dimana dalam penelitian ini terdapat dengan dua variabel independet yang sampelnya menggunakan 32 responden, t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas (df) : $df = n-2 = 32-2 = 30$ maka dapat diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,042.

Tabel 4.12 Hasil Uji t X₁
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Gaya Kepemimpinan	.407	.103	.436	3.960	.000

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari tabel diatas dapat dijelaskan jika nilai thitung pada variabel sebesar 3,960, sedangkan untuk nilai ttabel sebesar 2,042 atau bisa dibuat persamaan bahwa $3,960 > 2,042$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Selanjutnya untuk nilai signifikasinya berjumlah 0,000 dengan tingkat propabilitas sebesar 0,05 atau bisa dibuat persamaan $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 4.13 Hasil Uji t X₂
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Motivasi Kerja	.855	.173	.545	4.949	.000

Sumber Hasil Pengolahan Data SPSS Diolah Tahun 2022

Dari tabel diatas bisa dijelaskan jika nilai thitung pada variabel motivasi kerja sebesar 4,949, sedangkan untuk nilai ttabel sebesar 2,042 atau bisa dibuat persamaan bahwa $4,949 > 2,042$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$). Selanjutnya untuk nilai signifikasinya berjumlah 0,000 dengan tingkat propabilitas sebesar 0,05 atau bisa dibuat persamaan $0,000 < 0,05$. Sehingga bisa ditarik kesimpulan jika variabel Motivasi Kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

4.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} untuk degree of freedom (df₁)= k-1, (df₂)=n-k. Dimana k adalah jumlah dari keseluruhan variabel bebas dan terikat yaitu sebesar 3, dan n adalah jumlah sampel dalam

penelitian yaitu 32 dan besarnya df untuk $df_1 = 3-1 = 2$, $df_2 = 32-2 = 30$. Pada taraf signifikan alpha 5% diperoleh nilai F tabel = 3,316. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.14 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.667	2	176.334	67.994	.000 ^a
	Residual	75.208	29	2.593		
	Total	427.875	31			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.14 diatas, dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $67,994 > 3,316$ dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikasinya $< 0,05$, Berarti dapat dikatakan bahwa Hipotesis H_1 diterima. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7 Pembahasan Hasil Penelitian

4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini bahwa hipotesa alternatif pertama menyatakan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Sehingga dalam hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang di berikan Kecamatan Panti Kabupaten Jember mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Indikator dari gaya kepemimpinan dalam kinerja pegawai ini diantaranya adalah sebagai berikut: kualitas kerja, kerjasama, inisiatif dan kuantitas kerja.

Dalam penelitian ini, indikator inisiatif dengan item (apakah pemimpin menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus di perintah). Sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa inisiatif dipengaruhi oleh adanya pemimpin menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa harus di perintah. Hal tersebut berdampak terhadap pemimpin. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pemimpin mampu mengerjakan permasalahan yang ada.

Indikator kedua yang mampu meningkatkan kerjasama dengan item (Apakah menurut Bapak/Ibu pemimpin melakukan kerjasama dengan rekan kerja). Sebanyak 62,5% menyatakan setuju bahwa kerjasama dipengaruhi oleh adanya pemimpin melakukan kerjasama dengan rekan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin sangat bagus dalam melakukan kerjasama dengan rekan kerja. Adanya kerjasama akan membuat pekerjaan lebih cepat selesai.

Kemudian sebanyak 56,2% menyatakan setuju pada indikator kualitas dengan item (apakah pemimpin melakukan pekerjaan yang baik). Hal tersebut menunjukkan pemimpin mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik agar tujuan tercapai hingga bisa memajukan Kecamatan Panti.

Berdasarkan prespetif empiris, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aditya Irawan dan Nanik Suryani (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. Dimana pada penelitian tersebut terdapat hasil yang menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.7.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini bahwa tabel correlations menjelaskan tentang hubungan secara parsial dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai r_{hitung} (0,812). Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan korelasi atau hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Indikator dari gaya kepemimpinan dalam

kinerja pegawai ini diantaranya adalah sebagai berikut: Pengambilan Keputusan, Kemampuan Motivasi, Komunikasi dan Pengendalian Bawahan.

Dalam penelitian ini, indikator pengendalian bawahan dengan item (Pemimpin mempengaruhi kinerja Bapak/Ibu dalam bekerja). Sebanyak 59,4% menyatakan setuju bahwa pengendalian bawahan dipengaruhi oleh adanya pemimpin mempengaruhi kinerja bapak/ibu dalam bekerja. Hal tersebut berdampak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi pengendalian bawahan waktu yang diberikan oleh pemimpin mempengaruhi kinerja bapak/ibu dalam bekerja. Adanya kinerja yang berkualitas maka berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Indikator kedua yang mampu meningkatkan gaya kepemimpinan adalah komunikasi (Apakah Bapak/Ibu ketika pemimpin memberikan saran yang disampaikan, apa memberikan solusi). Sebanyak 59,4% menyatakan setuju bahwa komunikasi dipengaruhi oleh adanya ketika pemimpin memberikan saran yang disampaikan, apa memberikan solusi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemimpin harus memberikan saran yang disampaikan kepada pegawai yang ada di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Adanya saran dan solusi dari pegawai membuat pemimpin nantinya senantiasa mengevaluasi baik dari sikap individu. Selain itu pegawai merasa senang dengan adanya saran dan solusi oleh Pemimpin Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

Selain itu sebanyak 53,1% responden setuju terhadap Pengambilan Keputusan (Apakah Bapak/Ibu pemimpin sudah melakukan tindakan yang tepat terhadap pegawai). Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa pemimpin mempunyai daya tanggap yang cukup tinggi. Dalam hal ini pemimpin mampu memberikan tindakan yang tepat terhadap pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan jika H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga bisa dinyatakan jika bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Secara empiris hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Shaleh Z dan Hasmira (2018) yang

berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.

4.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini bahwa tabel correlations menjelaskan tentang hubungan secara parsial dari variabel motivasi kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y), diperoleh nilai r_{hitung} sebesar 0,812. Hasil analisis data tersebut menunjukkan bahwa korelas atau hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian ini motivasi kerja terdiri dari beberapa indikator, diantaranya adalah sebagai berikut: dorongan mencapai tujuan dan rasa tanggung jawab. Dalam penelitian ini menunjukkan beberapa hal sebagai berikut:

Sebanyak 56,2% responden menyatakan setuju terhadap rasa tanggung jawab (apakah pemimpin mempunyai semangat tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya). Berdasarkan hal tersebut pegawai menilai bahwa pemimpin mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Selain itu sebanyak 50% setuju terhadap item dorongan mencapai tujuan (apakah menurut bapak/ibu pemimpin bekerja secara maksimal sesuai aturan yang telah ditentukan). Hasil jawaban responden tersebut menunjukkan bahwa pegawai menilai bahwa pemimpin mempunyai dorongan mencapai tujuan yang tinggi dalam bekerja sesuai SOP yang telah ditentukan.

Berdasarkan prespetif empiris, maka menerima Hipotesa Alternatif secara signifikan, artinya motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imam Ghozali (2017) yang berjudul Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. Dimana pada penelitian terdahulu terdapat hasil yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan positif dan secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.
2. Gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember.

5.2 SARAN

Berdasarkan pada hasil dan paparan yang telah diuraikan, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut :

1. Organisasi/lembaga disarankan lebih serius mengelola variabel-variabel tersebut agar pegawai dapat terus loyal terhadap organisasi/ lembaga.
2. Penelitian saat ini belum dapat meneliti secara mendalam mengenai faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga untuk penelitian selanjutnya diharapkan agar dapat menambah variabel-variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiwilaga, Rendy. 2018. *Kepemimpinan Pemerintah Indonesia*. Sleman: Deepublish.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan satu. Yogyakarta : Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Duha, Timotius. (2016). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Edy, Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Frandsen, N. Arden. 2015. *How Children Learn: An Educational Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS (edisi kelima)*. Universitas Diponegoro. Semarang [Skripsi].
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3, No. 1. 130-137.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Irawan, Aditya dan Suryani, Nanik. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas*

Perdagangan Kota Semarang. Economic Development Analysis Journal. Vol 2.

Kartono, Kartini. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?. (cetakan ke-21).* Jakarta: Rajawali Pers.

Kholilah. 2018. *Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama.* Palembang: Perpustakaan Nasional Katalog dalam Terbitan (KDT).

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *SDM dalam Perusahaan. (cetakan ke-12).* Bandung: Refika Aditama.

Mulyadi, Deddy. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan.* Bandung: Alfabeta.

Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang.* Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol.11, No. 1. Diambil 10 November 2018.

Shaleh Muhammad dan Hasmira. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Kantor Samsat Kabupaten Majene.* Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3. No. 1, 130-137.

Siregar, Syiofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Kencana Prenada Media Grup.

Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Siswanto. 2015. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* edisi ke 2. Jakarta. Bumi Aksara.

Sugiono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: CV Alfabeta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.CV.

Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Suhardi. 2013. *Bentuk- bentuk Motivasi.* Jakarta: Bumi Askara.

Thoha, M. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakarta: Rajawali Pers.

- Thoha, Miftah. 2015. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6*. PT. Raja Grafindo Persada. Depok. 16956.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Pt Raja Granindo Persada.
- Woodworth, R.S., Marquis, D.G., I. Ruchimat. (2013). *Psychology III, Suatu Pengantar Kedalam Ilmu Jiwa*. Bandung: Jemmars.

Undang-undang

UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

LAMPIRAN 1**KUESIONER**

Kepada Yth.
Pegawai Kecamatan Panti
Jember

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir pada Pendidikan Program Studi Strata Satu Ilmu Administrasi Publik di Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Pembangunan dengan Judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Panti Kabupaten Jember”.

Penelitian ini semata-mata bertujuan untuk keperluan akademis dan penelitian ilmiah, Kerahasiaan data penelitian ini akan dijamin dan saya mengharapkan informasi dan jawaban yang sesungguhnya dari bapak/ibu sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Atas ketersediaan, dukungan dan kerja sama yang baik, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya



Muhammad Widyanto
Nim. 1858632012090

KUESIONER

A. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah pertanyaan yang ada dan pilihlah salah satu yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya, beri tanda (X) pada jawaban yang bapak/ibu pilih dalam kotak yang tersedia.
2. Keterangan Pilihan :
STS : (1) Sangat Tidak Stuju
TS : (2) Tidak Stuju
N : (3) Netral
S : (4) Stuju
SS : (5) Sangat Stuju

B. Identitas Responden

1. No Responden :
2. Nama :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Usia : < 25 Tahun
 26-35 Tahun
 36-45 Tahun
 > 46 Tahun
5. Pendidikan Terakhir : SMP SMA D3 S1 S2

A. Gaya Kepemimpinan (X_1)

1. Pengambil Keputusan

- a. Apakah menurut Bapak/Ibu di kantor kecamatan panti berjalan sistematis ?
 - 1) Tidak Sistematis
 - 2) Kurang Sistematis
 - 3) Cukup Sistematis
 - 4) Sistematis
 - 5) Sangat Sistematis
- b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pimpinan setelah melakukan tindakan yang tepat dalam mengambil keputusan ?
 - 1) Tidak Mengambil Keputusan
 - 2) Kurang Mengambil Keputusan
 - 3) Cukup Mengambil Keputusan
 - 4) Stuju Mengambil Keputusan
 - 5) Sangat Stuju Mengambil Keputusan

2. Kemampuan motivasi

- a. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pimpinan mempunyai kemampuan untuk memimpin ?
 - 1) Tidak Mempunyai Kemampuan Memimpin
 - 2) Kurang Mempunyai Kemampuan Memimpin
 - 3) Cukup Mempunyai Kemampuan Memimpin
 - 4) Stuju Mempunyai Kemampuan Memimpin
 - 5) Sangat Stuju Terhadap Kemampuan Pemimpin
- b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pimpinan mempunyai keahlian/skill dalam memimpin kecamatan ini ?
 - 1) Tidak Mempunyai Keahlian/Skill Memimpin
 - 2) Kurang Mempunyai Keahlian/Skill Memimpin
 - 3) Cukup Mempunyai Keahlian/Skill Memimpin
 - 4) Stuju Mempunyai Keahlian/Skill Memimpin
 - 5) Sangat Stuju Terhadap Keahlian/Skill Pemimpin

3. Komunikasi

- a. Apakah menurut Bapak/Ibu pesan yang disampaikan atasan/pemimpin dapat dimengerti/mudah dipahami?
 - 1) Tidak Mudah Dipahami Pesannya
 - 2) Kurang Mudah Dipahami Pesannya
 - 3) Cukup Mudah Dipahami Pesannya
 - 4) Stuju Dipahami Pesannya
 - 5) Sangat Stuju Dipahami Pesannya
- b. Apakah menurut Bapak/Ibu saran yang disampaikan atasan/pemimpin memberikan solusi terhadap kinerja Bapak/Ibu?
 - 1) Tidak Mudah Dimengerti Saran yang Disampaikan
 - 2) Kurang Mudah Dimengerti Saran yang Disampaikan
 - 3) Cukup Mudah Dimengerti Saran yang Disampaikan
 - 4) Stuju Saran yang Disampaikan
 - 5) Sangat Stuju Saran yang Disampaikan
- c. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pempinan mau menerima masukan dari pegawai?
 - 1) Tidak Mau Menerima Masukan Dari Pegawai
 - 2) Kurang Mau Menerima Masukan Dari Pegawai
 - 3) Cukup Mau Menerima Masukan Dari Pegawai
 - 4) Stuju dalam Menerima Masukan Dari Pegawai
 - 5) Sangat Stuju dalam Menerima Masukan Dari Pegawai

4. Pengendalian bawahan

- a. Apakah atasan/pempinan mempengaruhi kinerja Bapak/Ibu dalam bekerja?
 - 1) Tidak Mempengaruhi Kinerja
 - 2) Kurang Mempengaruhi Kinerja
 - 3) Cukup Mempengaruhi Kinerja
 - 4) Stuju Mempengaruhi Kinerja
 - 5) Sangat Stuju Mempengaruhi Kinerja

b. Apakah atasan/pemimpin sejauh mana Bapak/Ibu taat/patuh kepada aturan putusan pemimpin?

- 1) Tidak Patuh Aturan Putusan Pemimpin
- 2) Kurang Patuh Aturan Putusan Pemimpin
- 3) Cukup Patuh Aturan Putusan Pemimpin
- 4) Stuju dengan Aturan Putusan Pemimpin
- 5) Sangat Stuju dengan Aturan Putusan Pemimpin

B. Motivasi Kerja (X₂)

1. Dorongan mencapai tujuan

a. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin mempunyai motivasi mencapai tujuan di Kantor Kecamatan Panti?

- 1) Tidak Mempunyai Motivasi Mencapai Tujuan
- 2) Kurang Mempunyai Motivasi Mencapai Tujuan
- 3) Cukup Mempunyai Motivasi Mencapai Tujuan
- 4) Stuju Terhadap Motivasi Mencapai Tujuan
- 5) Sangat Stuju Terhadap Motivasi Mencapai Tujuan

b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin bekerja secara maksimal/sesuai aturan pimpinan?

- 1) Tidak Bekerja Maksimal
- 2) Kurang Bekerja Maksimal
- 3) Cukup Bekerja Maksimal
- 4) Stuju Bekerja Maksimal
- 5) Sangat Stuju Bekerja Maksimal

2. Rasa tanggung jawab

a. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan petunjuk pimpinan?

- 1) Tidak Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu
- 2) Kurang Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu
- 3) Cukup Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu
- 4) Stuju Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu
- 5) Sangat Stuju Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin mempunyai semangat tanggung jawab menyelesaikan pekerjaan Bapak/Ibu?

- 1) Tidak Mempunyai Semangat Tanggung Jawab
- 2) Kurang Mempunyai Semangat Tanggung Jawab
- 3) Cukup Mempunyai Semangat Tanggung Jawab
- 4) Stuju Terhadap Semangat Tanggung Jawab
- 5) Sangat Stuju Terhadap Semangat Tanggung Jawab

C. Kinerja Pegawai (Y)

1. Kualitas Kerja

a. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin teliti dalam melaksanakan kerja?

- 1) Tidak Teliti Dalam Melaksanakan Kerja
- 2) Kurang Teliti Dalam Melaksanakan Kerja
- 3) Cukup Teliti Dalam Melaksanakan Kerja
- 4) Stuju Teliti Dalam Melaksanakan Kerja
- 5) Sangat Stuju Teliti Dalam Melaksanakan Kerja

b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin melakukan pekerjaan yang baik?

- 1) Tidak Stuju
- 2) Kurang Stuju
- 3) Cukup Stuju
- 4) Stuju
- 5) Sangat Stuju

2. Kerjasama

a. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin memberi saran kepada pimpinan partisipasi vertical?

- 1) Tidak Stuju Partisipasi Vertical
- 2) Kurang Stuju Partisipasi Vertical
- 3) Cukup Stuju Partisipasi Vertical
- 4) Stuju Partisipasi Vertical
- 5) Sangat Stuju Partisipasi Vertical

- b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin melakukan kerjasama dengan rekan kerja?
 - 1) Tidak Stuju Melakukan Kerjasama
 - 2) Kurang Stuju Melakukan Kerjasama
 - 3) Cukup Stuju Melakukan Kerjasama
 - 4) Stuju Melakukan Kerjasama
 - 5) Sangat Stuju Melakukan Kerjasama
3. Inisiatif
- a. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin menyelesaikan masalah pekerjaan tanpa diperintah pimpinan?
 - 1) Tidak Stuju Tanpa Diperintah Pimpinan
 - 2) Kurang Stuju Tanpa Diperintah Pimpinan
 - 3) Cukup Stuju Tanpa Diperintah Pimpinan
 - 4) Stuju Tanpa Diperintah Pimpinan
 - 5) Sangat Stuju Tanpa Diperintah Pimpinan
 - b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin merasa mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan sesuai dengan atasan?
 - 1) Tidak Stuju Terhadap Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan
 - 2) Kurang Stuju Terhadap Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan
 - 3) Cukup Stuju Terhadap Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan
 - 4) Stuju Terhadap Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan
 - 5) Sangat Stuju Terhadap Tanggung Jawab Dalam Pekerjaan
4. Kuantitas Kerja
- a. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin melakukan pekerjaan secara efektifitas?
 - 1) Tidak Efektifitas Kerjanya
 - 2) Kurang Efektifitas Kerjanya
 - 3) Cukup Efektifitas Kerjanya
 - 4) Stuju Efektifitas Kerjanya
 - 5) Sangat Stuju Efektifitas Kerjanya

b. Apakah menurut Bapak/Ibu atasan/pemimpin melakukan pekerjaan secara efisien?

- 1) Tidak Efisien Kerjanya
- 2) Kurang Efisien Kerjanya
- 3) Cukup Efisien Kerjanya
- 4) Stuju Efisien Kerjanya
- 5) Sangat Stuju Efisien Kerjanya

LAMPIRAN 2



YAYASAN PENDIDIKAN PANCA PRASETYA
SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
STIA "PEMBANGUNAN" JEMBER
PROGRAM PENDIDIKAN SARJANA

SK. MENDIKBUD NOMOR : 0468/O/1987
Jl. Lumba-lumba No. 9 Telp/Fax: (0331) 486182, 424296 Jember
Laman: www.stiapembangunan.ac.id Email: stia.pembangunan@yahoo.co.id

Nomor : 006/STIA.P.Jbr/BPPM/III/2022
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Hal : Ijin Penelitian Mahasiswa

Kepada
Yth. : Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (Bakesbangpol)
Kabupaten Jember

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir yaitu pembuatan skripsi maka kami mengajukan permohonan ijin penelitian bagi mahasiswa STIA Pembangunan Jember di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember. Adapun mahasiswa tersebut adalah:

Nama : Muhammad Widyanto
NPM : 1858632012090
No. HP : 083848540567
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara
Semester : VIII (delapan)
Judul Proposal : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember

Demikian surat permohonan ijin penelitian ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Kepala STIA Pembangunan Jember



Dr. HENDRI SUPARTO, M.Si.
NUPN. 9990457014

Jember, 21 Maret 2022
Kepala BPPM,



Dr. NUNGKY VIANA FERANITA, M.M.
NIDN. 0713048401



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN JEMBER
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK**

Jalan Letjen S Parman No. 89 ■ 337853 Jember

Kepada
Yth. Sdr. Camat Panti
Kabupaten Jember
di -
J E M B E R

SURAT REKOMENDASI

Nomor : 074/505/415/2022

Tentang
PENELITIAN

Dasar : 1. Permendagri RI Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Permendagri RI Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi penelitian
2. Peraturan Bupati Jember No. 46 Tahun 2014 tentang Pedoman Penerbitan Surat Rekomendasi Penelitian Kabupaten Jember

Memperhatikan : Surat Ketua STIA Pembangunan Jember Tanggal 21 Maret 2022 Nomor: 006/STIA.P.Jbr/BPPM/III/2022 Perihal: Rekomendasi

MEREKOMENDASIKAN

Nama : Muhammad Widyanto
NPM : 1858632012090
Instansi : STIA Pembangunan Jember
Alamat : Jl. Lumba-lumba No. 9 Jember
Keperluan : Melaksanakan kegiatan Penelitian dengan judul : "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panti Kabupaten Jember."
Lokasi : Wilayah Kerja Kecamatan Panti Kabupaten Jember
Waktu Kegiatan : 21 Maret s/d 21 Juni 2022

Apabila tidak bertentangan dengan kewenangan dan ketentuan yang berlaku, diharapkan Saudara memberi bantuan tempat dan atau data seperlunya untuk kegiatan dimaksud.

1. Kegiatan dimaksud benar-benar untuk kepentingan Pendidikan.
 2. Tidak dibenarkan melakukan aktivitas politik.
 3. Apabila situasi dan kondisi wilayah tidak memungkinkan akan dilakukan penghentian kegiatan
- Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terimakasih.

Ditetapkan di : Jember
Tanggal : 21-03-2022

**KEPALA BAKESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN JEMBER**

Dr. H. EDY BUDI SUSILO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19681214 198809 1 001

Tembusan
Yth. Sdr. : 1. Ketua STIA Pembangunan Jember
2. Yang Bersangkutan

LAMPIRAN 3**Pegawai Kecamatan Panti**

No	Nama	Jenis Kelamin	Pendidikan Akhir
1.	Beny Armindo Ginting, S.STP.	Laki-laki	S1
2.	Umar Feroek, S.P	Laki-laki	S1
3.	Sri Juhairiyah	Perempuan	SMA
4.	Erbayati Prihardani	Perempuan	SMA
5.	Mursidi	Laki-laki	SMA
6.	Asmowiyanto	Laki-laki	SMA
7.	Edi Kusiyanto	Laki-laki	SMP
8.	Nurholis	Laki-laki	SMA
9.	Surahman	Laki-laki	SMA
10.	Paiman Efendi	Laki-laki	SMP
11.	Joko Suhartanto, S.P	Laki-laki	S1
12.	Eko Suhariyanto	Laki-laki	SMA
13.	Abdul Wahid	Laki-laki	SMA
14.	Agus Prawono	Laki-laki	SMA
15.	Trias Yuniar Mediawati, S.T., M.Si	Perempuan	S2
16.	Daris Sunaryo	Laki-laki	SMA
17.	Endang Yani	Perempuan	SMA
18.	Ponco Hendro Kurniawan, M.Si	Laki-laki	S2
19.	Mohammad	Laki-laki	SMA
20.	Hadi Tawang Handoko Putra	Laki-laki	SMP
21.	Annaufal, S.Sos	Laki-laki	S1
22.	Agus Nur Fathan, S.Pd	Laki-laki	S1
23.	Sugiyono	Laki-laki	SMA
24.	Muhlis Azis	Laki-laki	SMA
25.	Agus Hamdan	Laki-laki	SMA
26.	Iswahyudi	Laki-laki	SMA
27.	Nurul Solihin	Laki-laki	SMA
28.	G.A. Abdillah Afani, S.Pd	Laki-laki	S1
29.	M. Yasir Purnomo	Laki-laki	SMA
30.	Happy Irawati	Perempuan	SMA
31.	Tities Agustina, Adm.	Perempuan	D3
32.	Budi Yulianto	Laki-laki	SMA

LAMPIRAN 4

TABEL JAWABAN RESPONDEN GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)

GAYA KEPEMIMPINAN										
RESPON DEN	ITE M_1	ITE M_2	ITE M_3	ITE M_4	ITE M_5	ITE M_6	ITE M_7	ITE M_8	ITE M_9	JUM LAH
1	4	3	3	3	4	3	5	4	3	32
2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	36
4	4	4	3	3	5	5	4	2	4	34
5	4	4	4	4	3	4	3	3	4	33
6	3	4	3	4	2	1	2	4	3	26
7	4	3	3	3	5	4	3	2	3	30
8	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
9	5	3	4	4	5	4	4	4	3	36
10	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
11	3	5	4	5	5	5	5	4	5	41
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	28
13	4	4	4	4	5	5	5	3	4	38
14	3	4	4	4	3	4	4	4	4	34
15	4	5	4	4	4	5	4	4	4	38
16	3	3	4	4	3	3	3	3	4	30
17	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
18	4	4	4	5	4	4	4	5	3	37
19	3	3	3	3	4	4	4	4	3	31
20	4	5	4	3	4	4	5	4	3	36
21	4	4	3	4	4	4	4	3	5	35
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
23	5	5	5	5	4	4	4	5	4	41
24	4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
25	4	4	5	5	4	5	4	4	4	39
26	4	3	3	5	5	4	4	4	4	36
27	5	4	3	4	5	5	5	3	4	38
28	3	4	3	3	4	4	4	3	4	32
29	3	4	4	3	3	3	4	3	4	31
30	5	4	3	3	4	4	3	4	3	33
31	5	3	4	3	4	4	4	3	4	34
32	4	3	4	3	4	4	3	4	4	33

TABEL JAWABAN RESPONDEN VARIABLE MOTIVASI KERJA (X₂)

MOTIVASI KERJA					
RESPONDEN	ITEM_1	ITEM_2	ITEM_3	ITEM_4	JUMLAH
1	4	3	5	4	16
2	5	5	4	5	19
3	5	5	4	4	18
4	5	5	4	2	16
5	3	4	3	3	13
6	2	1	2	4	9
7	5	4	3	2	14
8	5	4	3	5	17
9	5	4	4	4	17
10	4	4	4	5	17
11	5	5	5	4	19
12	4	3	3	3	13
13	5	5	5	3	18
14	3	4	4	4	15
15	4	4	4	4	16
16	3	3	3	3	12
17	4	4	3	4	15
18	5	5	5	5	20
19	4	4	4	4	16
20	5	4	5	4	18
21	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16
23	4	4	4	5	17
24	5	5	5	5	20
25	5	5	5	4	19
26	5	4	4	4	17
27	5	5	5	3	18
28	4	5	4	5	18
29	4	5	5	4	18
30	5	4	5	4	18
31	4	5	4	4	17
32	4	4	4	4	16

TABEL JAWABAN RESPONDEN VARIABLE KINERJA PEGAWAI (Y)

KINERJA PEGAWAI									
RESPONDEN	ITE M_1	ITE M_2	ITE M_3	ITE M_4	ITE M_5	ITE M_6	ITE M_7	ITE M_8	JUMLAH
1	4	3	4	4	3	4	3	5	30
2	5	4	4	5	4	4	5	4	35
3	5	4	4	5	4	5	5	4	36
4	4	3	4	4	3	5	5	4	32
5	3	4	4	4	4	4	4	4	31
6	1	3	2	3	4	2	4	3	22
7	4	4	3	3	3	5	4	3	29
8	5	5	5	5	5	5	4	3	37
9	3	5	5	4	4	4	5	4	34
10	4	5	4	5	5	5	5	4	37
11	4	3	3	5	5	5	5	5	35
12	4	3	3	3	3	3	3	3	25
13	5	4	4	5	4	5	4	5	36
14	4	4	3	4	4	3	4	4	30
15	4	4	5	4	4	5	4	4	34
16	4	4	3	4	4	3	3	3	28
17	3	4	4	4	3	4	4	3	29
18	4	4	5	4	4	5	5	5	36
19	3	4	3	4	4	3	4	4	29
20	4	4	5	4	4	5	3	5	34
21	5	4	4	3	4	4	4	4	32
22	3	4	4	4	5	4	4	4	32
23	4	5	5	5	5	4	5	4	37
24	5	4	4	4	4	5	5	5	36
25	5	5	5	4	5	4	4	5	37
26	5	5	5	4	5	5	4	4	37
27	4	5	4	4	4	4	5	3	33
28	5	5	4	4	4	5	5	5	37
29	4	4	4	4	4	3	5	5	33
30	5	4	5	4	4	3	4	5	34
31	4	4	4	5	4	4	5	4	34
32	3	5	4	4	4	4	5	4	33

LAMPIRAN 5**JAWABAN KUESIONER DARI RESPONDEN****1. VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X₁)****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	9	28.1	28.1	28.1
S	16	50.0	50.0	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	9	28.1	28.1	28.1
S	17	53.1	53.1	81.2
SS	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	12	37.5	37.5	37.5
S	16	50.0	50.0	87.5
SS	4	12.5	12.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	11	34.4	34.4	34.4
S	14	43.8	43.8	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
N	4	12.5	12.5	15.6
S	17	53.1	53.1	68.8
SS	10	31.2	31.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.1	3.1	3.1
N	4	12.5	12.5	15.6
S	19	59.4	59.4	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
N	8	25.0	25.0	28.1
S	17	53.1	53.1	81.2
SS	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	6.2	6.2	6.2
N	9	28.1	28.1	34.4
S	15	46.9	46.9	81.2
SS	6	18.8	18.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	10	31.2	31.2	31.2
S	19	59.4	59.4	90.6
SS	3	9.4	9.4	100.0
Total	32	100.0	100.0	

2. VARIABLE MOTIVASI KERJA (X₂)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
N	3	9.4	9.4	12.5
S	13	40.6	40.6	53.1
SS	15	46.9	46.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.1	3.1	3.1
N	3	9.4	9.4	12.5
S	16	50.0	50.0	62.5
SS	12	37.5	37.5	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
N	6	18.8	18.8	21.9
S	15	46.9	46.9	68.8
SS	10	31.2	31.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	2	6.2	6.2	6.2
N	5	15.6	15.6	21.9
S	18	56.2	56.2	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

3. VARIABLE KINERJA PEGAWAI (Y)

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid STS	1	3.1	3.1	3.1
N	6	18.8	18.8	21.9
S	15	46.9	46.9	68.8
SS	10	31.2	31.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	15.6	15.6	15.6
S	18	56.2	56.2	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
N	6	18.8	18.8	21.9
S	16	50.0	50.0	71.9
SS	9	28.1	28.1	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	12.5	12.5	12.5
S	20	62.5	62.5	75.0
SS	8	25.0	25.0	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	5	15.6	15.6	15.6
S	20	62.5	62.5	78.1
SS	7	21.9	21.9	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	3.1	3.1	3.1
N	6	18.8	18.8	21.9
S	12	37.5	37.5	59.4
SS	13	40.6	40.6	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	4	12.5	12.5	12.5
S	14	43.8	43.8	56.2
SS	14	43.8	43.8	100.0
Total	32	100.0	100.0	

Y8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid N	7	21.9	21.9	21.9
S	15	46.9	46.9	68.8
SS	10	31.2	31.2	100.0
Total	32	100.0	100.0	

X1.7 Pearson Correlation	.165	.226	.128	.086	.486**	.581**	1	.110	.150	.552**
Sig. (2-tailed)	.367	.214	.486	.641	.005	.000		.550	.413	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.8 Pearson Correlation	.247	.413*	.534**	.574**	-.006	.057	.110	1	.030	.559**
Sig. (2-tailed)	.173	.019	.002	.001	.972	.755	.550		.871	.001
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
X1.9 Pearson Correlation	.042	.411*	.335	.432*	.132	.401*	.150	.030	1	.512**
Sig. (2-tailed)	.821	.019	.061	.013	.470	.023	.413	.871		.003
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOT Pearson Correlation	.556**	.637**	.669**	.682**	.547**	.708**	.552**	.559**	.512*	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.001	.003	
N	32	32	32	32	32	32	32	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.780	9

2. VARIABLE MOTIVASI KERJA (X₂)
A. UJI VALIDITAS

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.680**	.587**	.032	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.861	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.2	Pearson Correlation	.680**	1	.639**	.111	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.544	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.3	Pearson Correlation	.587**	.639**	1	.208	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.254	.000
	N	32	32	32	32	32
X2.4	Pearson Correlation	.032	.111	.208	1	.459**
	Sig. (2-tailed)	.861	.544	.254		.008
	N	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.785**	.840**	.833**	.459**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008	
	N	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.709	4

Y8	Pearson Correlation	.387*	-.025	.388*	.261	.200	.287	.194	1	.546**
	Sig. (2-tailed)	.029	.892	.028	.148	.273	.111	.287		.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32
TOTAL	Pearson Correlation	.678**	.609**	.744**	.674**	.577**	.701**	.522**	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.001	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

B. UJI REABILITAS

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	8

LAMPIRAN 7

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

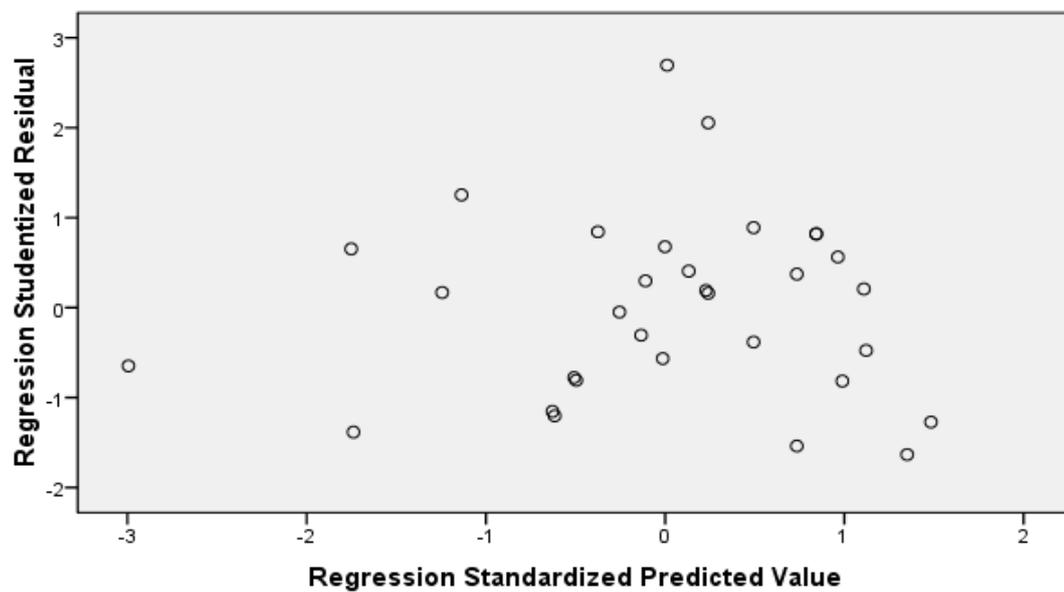
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55758276
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.091
	Negative	-.096
Kolmogorov-Smirnov Z		.543
Asymp. Sig. (2-tailed)		.930
a. Test distribution is Normal.		

2. UJI HETEROSKEDASITITAS

Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI



3. UJI MULTIKOLINERITAS

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087		
	Gaya Kepemimpinan	.407	.103	.436	3.960	.000	.499	2.003
	Motivasi Kerja	.855	.173	.545	4.949	.000	.499	2.003

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

LAMPIRAN 8

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

1. ANALISIS KOEFISIENSI REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Gaya Kepemimpinan	.407	.103	.436	3.960	.000
	Motivasi Kerja	.855	.173	.545	4.949	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. UJI KOEFISIEN DETERMINASI (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.812	1.610

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

LAMPIRAN 9**1. HASIL UJI SIMULTAN (UJI F)****ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352.667	2	176.334	67.994	.000 ^a
	Residual	75.208	29	2.593		
	Total	427.875	31			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. HASIL UJI PARSIAL (UJI t)**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Gaya Kepemimpinan	.407	.103	.436	3.960	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.563	2.579		1.769	.087
	Motivasi Kerja	.855	.173	.545	4.949	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

LAMPIRAN 10

**Distribusi Nilai r_{tabel}
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263

25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

LAMPIRAN 11

Tabel t
(Pada taraf signifikansi 0,05) 1 sisi (0,05) dan 2 sisi (0,025)

Df	Signifikansi		Df	Signifikansi	
	0.025	0.05		0.025	0.05
1	12.706	6.314	46	2.013	1.679
2	4.303	2.920	47	2.012	1.678
3	3.182	2.353	48	2.011	1.677
4	2.776	2.132	49	2.010	1.677
5	2.571	2.015	50	2.019	1.676
6	2.147	1.943	51	2.008	1.675
7	2.365	1.8+5	52	2.007	1.675
8	2.306	1.80	53	2.006	1.674
9	2.262	1.863	54	2.005	1.674
10	2.228	1.832	55	2.004	1.673
11	2.201	1.716	56	2.003	1.673
12	2.179	1.792	57	2.002	1.672
13	2.160	1.781	58	2.002	1.672
14	2.145	1.771	59	2.001	1.671
15	2.131	1.763	60	2.000	1.671
16	2.120	1.756	61	2.000	1.670
17	2.110	1.740	62	1.999	1.660
18	2.101	1.744	63	1.998	1.669
19	2.093	1.739	64	1.998	1.669
20	2.086	1.725	65	1.997	1.669
21	2.080	1.721	66	1.997	1.668
22	2.074	1.727	67	1.996	1.668
23	2.069	1.714	68	1.995	1.668

24	2.06.	1.711	69	1.995	1.667
25	2.060	1.718	70	1.994	1.667
26	2.056	1.706	71	1.994	1.667
27	2.052	1.703	72	1.993	1.666
28	2.048	1.701	73	1.993	1.666
29	2.045	1.609	74	1.993	1.666
30	2.042	1.697	75	1.992	1.665
31	2.040	1.696	76	1.992	1.665
32	2.037	1.694	77	1.991	1.665
33	2.035	1.692	78	1.991	1.665
34	2.032	1.691	79	1.990	1.664
35	2.030	1.690	80	1.990	1.664
36	2.028	1.688	81	1.990	1.664
37	2.026	1.687	82	1.989	1.664
38	2.024	1.686	83	1.989	1.663
39	2.023	1.685	84	1.989	1.663
40	2.021	1.684	85	1.988	1.663
41	2.020	1.683	86	1.988	1.663
42	2.018	1.682	87	1.988	1.663
43	2.017	1.681	88	1.987	1.662
44	2.015	1.680	89	1.987	1.662
45	2.014	1.679	90	1.987	1.662

Lampiran 12

Tabel F
(Taraf signifikansi 0,05)

Df 2	Df1							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.446	199.499	215.707	224.583	230.160	233.988	236.767	238.884
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.329	19.353	19.371
3	10.128	9.552	9.277	9.117	8.013	8.941	8.887	8.845
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	4.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.688	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.430
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	2.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	2.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.637	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.082	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.357
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.917	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.268	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180

Lampiran 13

Dokumentasi

