

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Jenggawah Jember)

Fairus Amalia Zamzani, Trias Setyowati, Wahyu ES

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Jember

Email : fafaamalia1997@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hipotesis dalam penelitian ini gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor Kecamatan Jenggawah Jember yang memiliki jumlah populasi 34 responden menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of three variables, namely leadership style, education level, and work motivation on employee performance. The hypothesis in this study leadership style, education level, and work motivation partially influence employee performance. The object of this study is the Jenggawah Jember District office employee who has a population of 34 respondents using census techniques. Data collection techniques using observation, interviews and questionnaires. The analysis used includes validity test, reliability test, classic assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis test (t test, coefficient of determination). The results showed that the leadership style, level of education, and work motivation partially had a significant effect on employee performance.

Keywords: leadership style, education level, work motivation, and employee performance

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang penuh tantangan dan peluang, aparaturnegara dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya berorientasi pada kebutuhan dan kepuasan penerima layanan, sehingga dapat meningkatkan daya saing dalam pemberian layanan baik berupa barang maupun jasa. Undang-Undang No 32 Tahun 2004 mengandung spirit untuk terciptanya peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Kondisi ini, menuntut adanya pemerintahan yang mampu menjalankan prinsip-prinsip *good governance* yang menghasilkan birokrasi yang handal dan profesional, efisien, produktif serta memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Dalam konteks birokrasi, sumber daya manusia (SDM) akan berdampak terhadap pelayanan publik yang diharapkan mampu menuju *good governance* (Siagian, 2008).

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan aset penting, sehingga organisasi dituntut untuk mampu mengelola SDM-nya dengan baik. Manajemen SDM yang optimal memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Organisasi termasuk dalam instansi pemerintahan dinilai harus memiliki SDM yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi. Hal ini tidak terlepas dari semakin tingginya tuntutan publik atau masyarakat akan adanya pelayanan publik yang baik. Berhasil tidaknya instansi pemerintahan dalam memberikan pelayanan publik yang sesuai dengan harapan akan diketahui dari kemampuan instansi pemerintahan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya.

Keefektifan dan keunggulan organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya suatu keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu pada manusia. Disinilah timbulnya kebutuhan akan pemimpin dan kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi akan mendorong setuapa unsure dalam organisasi mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Gaya kepemimpinan merupakan bentuk/pola seorang pemimpin mempengaruhi aktifitas bawahan yang dipimpinnya. Pola tersebut selalu terlihat pada aktifitas seorang pemimpin. Gibson (2006), menyatakan bahwa bawahan atau anggota organisasi dapat memenuhi tugas-tugas organisasinya sebagian besar bergantung pada gaya kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpinnya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari ketrampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang pegawai. Gaya kepemimpinan sebagai sisi penting dari tema kepemimpinan senantiasa menarik untuk dibicarakan. Hal ini antara lain karena keluasan dan kedalaman lahan bahasannya semakin berkembang secara dinamis seiring dengan perkembangan lingkungan yang bersifat global yang menyentuh setiap aspek kehidupan secara luas dan dalam. Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Pentingnya tingkat pendidikan merupakan salah satu alat untuk menyesuaikan antara tugas dan pekerjaan dengan kemampuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian dari setiap karyawan serta merupakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai kegiatan pengenalan terhadap pekerjaan tertentu. Baik tidaknya kinerja karyawan jelas akan mempengaruhi kestabilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Pendidikan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan di dalam sebuah perusahaan. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, karena para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif dan efisien. Pada

dasarnya pendidikan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu suatu perusahaan harus mengkaji ulang terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pendidikan bagi karyawan dan lingkungan kerjanya. Pendidikan adalah unsur sentral dalam pengembangan karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya pendidikan dan pelatihan (Rachmawati, 2008).

Motivasi dalam bekerja harus diperhatikan oleh organisasi agar dapat mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai sehingga pegawai mempunyai semangat kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah direncanakan dan pada akhirnya organisasi memiliki pegawai yang mempunyai kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Robins (2010) bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda.

Motivasi kerja pegawai tidak selamanya berada dalam kondisi baik, oleh karena itu perlu adanya upaya untuk meningkatkan motivasi kerja di saat motivasi kerja pegawai menurun. Meningkatkan motivasi kerja pegawai bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawai serta menghargai hasil dari pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2007) ada dua macam metode untuk meningkatkan motivasi pegawai, yaitu motivasi langsung dengan memenuhi kebutuhan pegawai secara materiil dan non materiil serta motivasi tidak langsung dengan memberikan fasilitas-fasilitas untuk menunjang pekerjaan.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2006). Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja juga berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dalam suatu organisasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan fasilitas pegawai yang terpenuhi akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan

betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Untuk mewujudkan lingkungan kerja yang kondusif perlu melibatkan pemimpin, manajemen dan pegawai itu sendiri.

Kantor Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember merupakan unsur pelaksana otonomi kecamatan di administrasi pemerintah kabupaten. Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember ini mempunyai tugas pokok dan fungsi meliputi pengantar administrasi kependudukan, mobilitas penduduk, dan pencatatan sipil. dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Jember sebagai pengantar pelaksana pelayanan kependudukan, harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Melihat kedudukan, tugas, dan fungsi Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, tentunya diperlukan sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas serta memiliki kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sub bagian umum dan kepegawaian Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember bahwa kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, cukup baik kerjanya atau masih stabil. Maksimalnya kinerja pegawai pada Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember tidak dapat dipisahkan dari optimalnya peran dari pimpinan. Dari survey awal, penulis menemukan bahwa Kepala Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember lebih menerapkan kepemimpinan aspiratif. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa staf pegawai Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember, Kepala kecamatan mencerminkan perilaku pimpinan yang memberikan pengarahan, dan juga mau memberikan dukungan, gaya pendelegasian keputusan dan tanggung jawab penuh dalam melaksanakannya. Faktor tingkat pendidikan dan motivasi pegawai juga masih menjadi sorotan, dimana masih ada pegawai yang tanggap melaksanakan tugasnya. Lingkungan kerja di Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember dinilai kondusif.

2. Metode Penelitian

Penelitian yang dilaksanakan pada karya ilmiah ini adalah penelitian kausal. Kausal merupakan riset yang bertujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti (Margono, 2010). Penjelasan yang dilakukan dalam karya ilmiah ini adalah menjelaskan pengaruh gaya kepemimpinan, tingkat pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Ada 3 hipotesis dalam penelitian ini:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

H2 : Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari yang kemudian akan ditarik kesimpulan (Sugiyono 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember kecuali kepala kecamatan dan petugas kebersihan yakni berjumlah 34 orang. Setelah menentukan populasi, selanjutnya adalah menentukan sampel, sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2010). Dan untuk menentukan sampel yang harus diambil dari keseluruhan populasi, tidak terdapat suatu ketentuan yang

mutlak. Seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2005) bahwa, sebenarnya tidak ada suatu ketetapan mutlak berapa persen suatu sampel harus diambil dari populasi.

Disini teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2010) bahwa, *sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian ini membuat generalisasi yang sangat kecil. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai selain Kepala Kecamatan Jenggawah Kabupaten Jember yakni sebanyak 34 orang sebagai responden.

3. Hasil Dan Pembahasan

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinearitas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan program SPSS versi 20,0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	Koefisien Regresi	t hitung	Signifikansi
1	Konstanta	2,781	1,701	0,099
2	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,385	2,172	0,038
3	Tingkat Pendidikan (X_2)	0,447	2,611	0,014
4	Motivasi Kerja (X_3)	0,511	2,555	0,016

Sumber: Lampiran 8

Berdasarkan tabel 4.13, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 2,781 + 0,385 X_1 + 0,447 X_2 + 0,511 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Tingkat Pendidikan

X_3 = Motivasi Kerja

Dari persamaan tersebut dapat diartikan bahwa:

- Konstanta = 2,781 menunjukkan besaran kinerja pegawai 2,781 satuan pada saat Gaya Kepemimpinan, Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja sama dengan nol.
- $\beta_1 = 0,385$ artinya meningkatnya Gaya Kepemimpinan per 0,385 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai apabila Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik *Gaya Kepemimpinan* akan berdampak pada semakin baik pula kinerja pegawai dengan asumsi Tingkat Pendidikan, dan Motivasi Kerja konstan.
- $\beta_2 = 0,447$ artinya meningkatnya Tingkat Pendidikan per 0,447 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai apabila Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik Tingkat Pendidikan akan

berdampak pada semakin ringginya kinerja pegawai dengan asumsi Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja konstan.

- d. $\beta_3 = 0,511$ artinya meningkatnya Motivasi Kerja per 0,511 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai apabila Gaya Kepemimpinan, dan Tingkat Pendidikan sama dengan nol. Hal ini juga mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti semakin baik Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin baik pula kinerja pegawai dengan asumsi Gaya Kepemimpinan, dan Tingkat Pendidikan konstan.

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat statistik t_{hitung} dengan nilai statistik t_{tabel} dan taraf signifikansi ($p-value$), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2: Hasil Uji t

No	Variabel	Uji t			Keterangan
		Signifikansi Hitung	Taraf Signifikansi	t_{hitung} / t_{tabel}	
1	Gaya Kepemimpinan	0,038	0,05	2,172 / 1,6955	Signifikan
2	Tingkat Pendidikan	0,014	0,05	2,611 / 1,6955	Signifikan
3	Motivasi Kerja	0,016	0,05	2,555 / 1,6955	Signifikan

Sumber: Lampiran 8 dan 9

Dari tabel 4.14, diketahui perbandingan antara taraf signifikansi dengan signifikansi tabel adalah sebagai berikut:

- Hasil uji Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi hitung sebesar 0,038 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,172) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik Gaya Kepemimpinan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai.
- Hasil uji Tingkat Pendidikan mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,014 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,611) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis Tingkat Pendidikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Tingkat Pendidikan mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik Tingkat Pendidikan akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai.
- Hasil uji Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,016 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,555) > t_{tabel} (1,6955)$ yang berarti bahwa hipotesis Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai yang berarti semakin baik Motivasi Kerja akan berdampak pada semakin tinggi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik, penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut, gaya kepemimpinan adalah perwujudan kemampuan dan keterampilan teknis pemimpin yang tercipta karena adanya kondisi kelompok dalam

suatu organisasi tertentu meliputi konsep-konsep pemikirannya, perilaku sehari-hari serta peralatan yang digunakan dan hubungan kekuatan dimana suatu pihak yang mempunyai hak untuk menentukan perilaku orang lain sebagai upaya saling mempengaruhi antara pemimpin dengan bawahan (Kartono, 2006). Hasil pengujian membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Pradipto (2015), Sidanti (2015), dan Maryam (2017) dengan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu *Gaya Kepemimpinan* berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Edy Sutrisno (2011:65) pendidikan merupakan totalitas interaksi manusia untuk pengembangan manusia seutuhnya, dan pendidikan merupakan proses yang terus-menerus yang senantiasa berkembang. Peserta didik merupakan masukan, setelah mengalami proses pendidikan dengan memanfaatkan tujuan pendidikan yaitu sumber daya dari kurikulum yang ada, menghasilkan keluaran berupa kemampuan tertentu, sehingga dapat dikatakan bahwa perubahan tingkah laku termasuk pengetahuan, sikap, tindakan, penampilan dan sebagainya. Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mendukung teori Keith Devis yang menyatakan Tingkat Pendidikan sebagai pelaksana manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anniva (2009), Amalia (2009), Nazar (2014), dan Hanika (2014) dengan hasil tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah faktor pendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu, yang dirumuskan bahwa pekerjaan yang dilakukan seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan yang mengambil tindakan (Manulang, 2006). Hasil pengujian membuktikan bahwa ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anniva (2009), Amalia (2009), Nazar (2014), Hanika (2014), Pradipto (2015), Sidanti (2015), dan Andari dan Darsin (2017) dengan hasil semua motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

Dari pengujian secara statistik yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari. Agus, 2011. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Yogyakarta*: BPFE.
- Arief Sinaga, 2013. “*Perkembangan UKM di hambat Birokrasi Perizinan*”. Di upload pada November 2013. Diakses pada 10 April 2014 dari <http://economy.okezone.com>.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Dessler, Gary. 2015. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Upper Saddle River.
- Edy, Sutrisno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinun*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.
- Prayitno, 2010. *Statistika Deskriptif*. Erlangga Jakarta.
- Prayitno. 2010. *Layanan Bimbingan Kelompok dan Konseling Kelompok*. Universitas Negeri Padang
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. Timpe, A. Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Monesia, Kinerja/Performance*. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Alfabeta. Bandung.