

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPEMIMPINAN DIREKTIF
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KOMUNIKASI DAN
INFORMATIKA KABUPATEN SORONG SELATAN**

Andriani Karto

Universitas Nani Bili Nusantara

ABSTRACT

The aims of this research are 1). To analyze the influence of the directive leadership style variable and work motivation on the performance of the employees of the Office of South Sorong Regency Communication and Information, 2). To analyze which directive leadership style and work motivation have the dominant influence on the performance of the employees of the Office of South Sorong Regency Communication and Information. This study uses primary and secondary data. Primary data were obtained by using questionnaires to 40 selected respondents and interviews, as well as secondary data obtained from available libraries. The analytical tool used is the classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing. The results show that: 1). The description of directive leadership style and work motivation is still said to be not so good than expected in improving employee performance at the Office of South Sorong Regency Communication and Information, this can be seen from the average score of respondents' answers which are still in the categories or class 2.61 – 3.40 (Quite Good) and 3.41 – 4.20 (Good); 2). Overall, the variables of directive leadership style and work motivation included in this study proved to have a significant effect on employee performance at the Office of South Sorong Regency Communication and Information. 3). Of the 2 (two) independent variables studied, the work motivation variable is the dominant variable that affects the performance of employees at the Office of South Sorong Regency Communication and Information. 4). Variations in employee performance are explained by directive leadership style, work motivation is 77.3% while 22.7% is explained by other variables not analyzed in the model, including work stress, work environment, etc.

Keywords : Directive Leadership Style, Motivation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya visi dan misi instansi. Keberhasilan mencapai visi dan misi instansi di dukung oleh prilaku pegawai. Kunci

keberhasilan suatu instansi tergantung pada kinerja pegawai dalam memberikan kontribusi pada instansinya. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Bagaimanapun sempurnanya sebuah aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuantujuan organisasi tersebut dapat di capai. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Didalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa factor diantaranya seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi perilaku-perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menaungi bidang komunikasi dan informatika perlu memperhatikan pertumbuhan dan perwujudan diri bagi pegawai, agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja lebih baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan. Oleh sebab itu untuk meningkatkan kinerja seseorang dalam organisasi tidaklah mudah, dalam hal ini selain bergantung terhadap keandalan dan kemampuan para karyawan dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang ada dalam organisasi tersebut, juga gaya kepemimpinan yang efektif, serta peran dan motivasi pimpinan sangatlah diperlukan karena pada kenyataanya keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi tersebut untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Berbicara mengenai gaya kepemimpinan tentu tak terlepas dari hasil yang dicapai atau kinerja, baik itu kinerja dari pemimpin tersebut maupun kinerja pegawainya. Kepemimpinan berarti melibatkan orang atau pihak lain, yaitu para bawahan atau pegawai. Para pegawai atau bawahan harus memiliki kemauan untuk menerima arahan dari pemimpin. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh bawahannya untuk mencapai tujuan. Hal ini tentu memperlihatkan suatu keterkaitan bahwa keberhasilan ataupun kegagalan instansi dalam mencapai tujuannya berhubungan dengan peranan seorang pemimpin. Menurut Sutrisno (2009) gaya kepemimpinan adalah suatu proses menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan. Peneliti ketika melakukan studi pendahuluan di Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai hampir mendekati gaya

kepemimpinan direktif, karena dari 10 orang yang diwawancarai terdapat 7 orang yang menjawab gaya kepemimpinannya dengan jawaban yang menjurus kepada gaya kepemimpinan direktif.

Beberapa hal yang ditemui seperti masalah dalam motivasi karena motivasi yang diberikan pimpinan tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pegawai, salah satunya kurangnya penghargaan yang diberikan pimpinan atas hasil kerja yang telah diberikan oleh pegawai. Selain itu, lingkungan kerja yang berpengaruh untuk memotivasi pegawai, terlihat pada fasilitas yang diberikan masih kurang memadai bagi sebagian pegawai karena alat dan kelengkapan kerja yang sudah lama dan kadang kala tidak ada saat diperlukan. Akibat dari kurangnya fasilitas yang diberikan membuat pegawai kurang bertanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan Pejabat Penilai satu kali dalam satu tahun yang dilakukan tiap akhir Bulan Desember pada tahun yang bersangkutan ataupun bisa juga paling lama akhir bulan Januari tahun berikutnya. Selain itu, Penilaian prestasi kerja PNS terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP PNS) dengan bobot nilai 60% dan juga Perilaku kerja dengan bobot nilai 40%. Hal tersebut merupakan faktor penunjang terjadinya penurunan kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan. Bagi pegawai dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik akan mendorong meningkatnya kinerja. Sebab kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dengan menggunakan sistem teknologi canggih, tetapi pendekatan pada perilaku dan sikap mental seorang pegawai sangat menentukan dan sangat mendukung untuk mencapai suatu prestasi. Begitu juga kinerja dapat dilihat bagaimana kuantitas dan kualitas output, efektif, efisiensi serta menimbulkan kepuasan kerja bagi kerja pegawai. Sejalan dengan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan direktif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan, 2). Untuk menganalisis diantara gaya kepemimpinan direktif dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Goleman (2006) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai suatu norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Pernyataan yang sama dikatakan oleh Thoha (2013) bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Menurut Yulistian, Astuti dan Utami (2013:2) gaya kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang sering memberikan perintah atau tugas pada bawahannya serta membuat keputusan bagi dirinya sendiri.

Terkait dengan motivasi maka menurut Achmad (2015) motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Selanjutnya untuk kinerja pegawai maka Mathis dan Jackson dalam Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan persoalan penelitian ini dikaitkan dengan teori yang telah dikemukakan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) diduga bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan. (2) diduga bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan, dalam hal ini adalah pegawai dengan status PNS yang memenuhi karakteristik untuk diteliti. Kemudian menurut Suprpto (1997:239) menyatakan bahwa sampel penelitian meliputi sejumlah elemen (responden) yang lebih besar dari persyaratan minimal sebanyak 30 elemen atau responden". Menurut Arikunto (1998:120) bahwa apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil seluruhnya sebagai sampelnya. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti dan sebagai sampel dalam penelitian ini karena populasinya kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini keseluruhan populasi akan diambil sebagai sampel. Dengan dasar pendapat tersebut di atas maka sampel penelitian ini adalah seluruh anggota populasi atau sejumlah 40 orang. Sehingga teknik dalam pengambilan sampel menggunakan metode sensus.

Teknik Analisa Data

Uji Asumsi Klasik Regresi Linier Berganda

Penggunaan regresi linier berganda sebagai model analisis memerlukan pemenuhan beberapa asumsi dasar antara lain : multikolinieritas, autokorelasi, heteroskedastitas, normalitas.

Model Analisis

Model analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

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

Dimana :

X_1 : Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 : Variabel Motivasi Kerja

Y : Variabel Kinerja Pegawai

α : Koefisien intersep (Konstanta)

β : Koefisien arah regresi

e : Kesalahan pengganggu

HASIL PENELITIAN

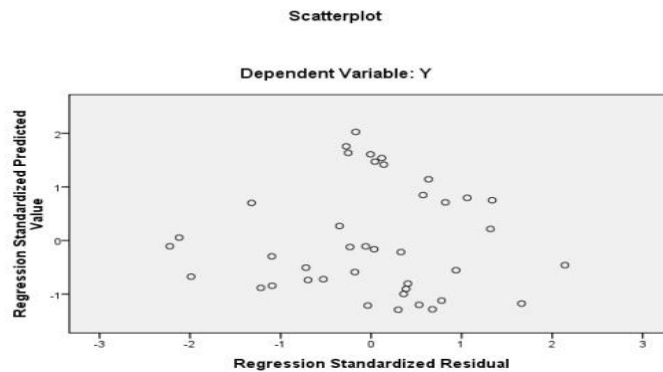
Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang dimaksudkan adalah uji validitas dan reliabilitas data untuk setiap variabel penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dinyatakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Hasil olahan menunjukkan bahwa nilai *tolerance* > 0.1 dan nilai *variance inflation factor* lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas dalam penelitian ini terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas. Begitulah juga berdasarkan tabel statistik d (Durbin–Watson), nilai kritis dari d_L dan d_U untuk nilai $\alpha = 5\%$, $k = 2$ dan $n = 40$ adalah $d_L = 1,39$; $d_U = 1,60$ $d_L = 1,39$; $d_U = 1,60$. Apabila dimasukkan ke dalam rumus kriteria maka : $1,60 < 0,933 < 4-1,60$ atau $1,60 < 0,933 < 3,06$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat gejala autokorelasi. Untuk uji heteroskedastisitas dan normalitas dapat dilihat pada gambar-gambar berikut.

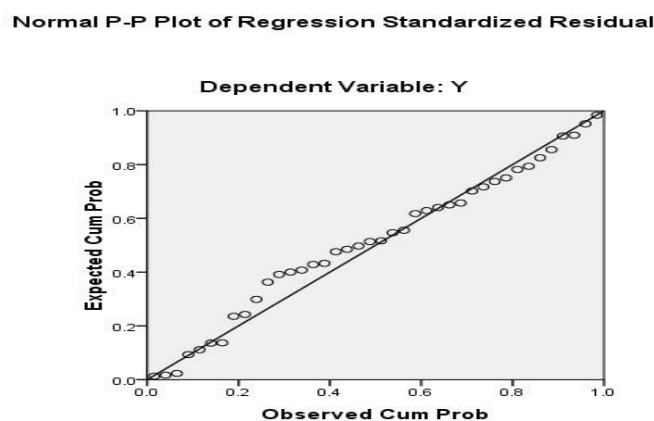
Gambar 1
Uji Heterokedasitas



Sumber : Lampiran Output SPSS

Gambar di atas menunjukkan bahwa sebaran plot-plot pada grafik memiliki pola bergelombang, melebar dan plot menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

Gambar 2
Uji Normalitas



Sumber : Lampiran Ouput SPSS

Gambar di atas menunjukkan bahwa Pola plot-plot berada di sekitar garis diagonal Grafik PP Plot, Pola ini menunjukkan bahwa data dari masingmasing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau terbebas dari asumsi normalitas data.

Pengujian Hipotesis

Tabel 1
Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t-hitung	Probabilitas (Sig.t)
Gaya Kepemimpinan Direktif	0.250	3.452	0.001
Motivasi Kerja	0.865	10.397	0.000
Konstanta	3.162		
F hitung	63.063		
Adjusted R ²	0.761		
R	0.773		
Variabel Terikat (Y) Kinerja Pegawai			

Konstanta yang menunjukkan besarnya nilai variabel Y jika variabel bebasnya dianggap nol, artinya jika tanpa dipengaruhi oleh variabel variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan direktif (X1), motivasi kerja (X2), dalam perusahaan maka besarnya kinerja pegawai adalah 3.162. Angka 0.250 koefisien regresi variabel bebas gaya kepemimpinan direktif yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel X1 (gaya kepemimpinan direktif) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0.250 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X2) besarnya adalah konstan. Angka 0.865 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X2 motivasi kerja, yang berarti setiap peningkatan 1 satuan variabel bebas X2 (motivasi kerja) memiliki kecenderungan meningkatkan variabel terikat Y (kinerja pegawai) sebesar 0.865 dengan asumsi variabel bebas lainnya (X1) besarnya adalah konstan.

Hasil analisis regresi gaya kepemimpinan direktif diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.452 sedangkan nilai T_{tabel} sebesar 2,021 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan direktif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis regresi motivasi kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 10.394 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,021 dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak artinya variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil Uji F dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), dan motivasi kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), demikian pula hasil Uji t menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), dan motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

Secara simultan, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,773 dimana menunjukkan bahwa variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh gaya kepemimpinan

direktif, motivasi kerja sebesar 77,3% sedangkan 22,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain stress kerja, lingkungan kerja dan variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan direktif 3,452 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Oleh karena itu nilai thitung $3,452 > t_{tabel} 2.021$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,001 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan Direktif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Jadi Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan (Putu Sunarcaya, 2008). Faktor kepemimpinan, dari atasan dapat memberikan pengayoman dan bimbingan kepada karyawan dalam menghadapi tugas dan lingkungan kerja yang baru. Pemimpin yang baik akan mampu menularkan optimisme dan pengetahuan yang dimilikinya, agar karyawan yang menjadi bawahannya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan.

Gaya kepemimpinan menurut Simon Devung (1998:97) adalah kecenderungan seseorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya yang dilakukakn dengan gaya yang khas dan bersifat konsisten. Pada dasarnya gaya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan apa yang diperintahkan. Melalui gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin inilah yang diharapkan dapat mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan direktif cenderung mengomando dan mengharapakan kepatuhan sehingga segala aktivitas untuk mencapai tujuan ditentukan dan diputuskan serta tergantung kepada pemimpin. Oleh karena itu dalam gaya kepemimpinan direktif wewenang terpusat pada pemimpin, tidak mengembangkan inisiatif bawahan, menuntut

prestasi dan hasil, menuntut kesetiaan dan kepatuhan bawahan, tanggungjawab terpusat pada pemimpin.

Pengaruh Parsial Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam penelitian ini, pengujian secara parsial dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja 10.394 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai thitung $10.394 > t_{tabel} 2.021$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Hal ini sesuai dengan teori Handoko (2001:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin. Pada penelitian ini motivasi karyawan dalam bekerja dominan bersumber dari dalam dirinya (internal). Hasil hipotesis ini didukung dengan pendapat Manik (2010) bahwa karyawan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya disertai dengan dorongan dari dalam dirinya maupun luar dirinya akan membuat mereka senang, bergairah dan bersemangat dalam bekerja. Selain itu, pegawai juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Upaya mencapai motivasi pegawai yang maksimal, organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Sebaliknya, semakin rendah motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka semakin rendah pula tingkat kinerjanya. Motivasi yang cukup akan menjadikan seorang pegawai lebih semangat bekerja yang akhirnya akan menciptakan kinerja pegawai yang semakin meningkat. Sebaliknya motivasi yang rendah menimbulkan turunnya kinerja pegawai akibatnya tujuan organisasi sulit dicapai.

Variabel Bebas yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari dua variabel bebas yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan Direktif, dan Motivasi Kerja, dapat diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai nilai koefisien beta terbesar yaitu 0,865 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel-variabel bebas

yang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai adalah Variabel Motivasi Kerja.

Pengaruh Simultan Variabel Peneitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 63,063 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai Fhitung 63,063 > Ftabel (3,23) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Direktif, Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) didapatkan sebesar 0,879, hal ini menunjukkan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori Sangat Kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R^2) didapatkan sebesar 0,773 atau sebesar 77,3%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa gambaran gaya kepemimpinan direktif dan motivasi kerja masih dikatakan belum begitu baik dari yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban responden yang masih berada pada kategori-kategori atau kelas 2,61 – 3,40 (Cukup Baik) dan 3,41 – 4,20 (Baik). Secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan direktif dan motivasi kerja yang dimasukkan dalam penelitian ini terbukti mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan. Dari 2 (dua) variabel bebas yang diteliti, variabel motivasi kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Sorong Selatan. Pada penelitian ini diketahui bahwa variasi kinerja pegawai yang dijelaskan oleh gaya kepemimpinan direktif, motivasi kerja sebesar 77,3% sedangkan 22,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dianalisis dalam model antara lain stress kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

REFERENSI

Agung Nugroho, 2005. Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan. SPSS, Andi Jogjakarta.

- _____. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Agustiningrum, A., Indrawati, C.D.S., dan Rahmanto, A.N. 2012. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran, Vol.1(1): 1-5. Alma, Buchari. 2008. Kewirausahaan Untuk Umum Dan Mahasiswa. Bandung: Alfabeta.
- Ancok, Djamaludin. 2000. Teknik Penyusunan Skala Pengukur. Yogyakarta: Pusat Penelitian Kependudukan.
- Arikunto S. 1998. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Cetakan ke-11. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hlm: 67, 225.
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Daryanto, M. 2011. Kepala Sekolah Sebagai Pemimpin Pembelajaran. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta
- Fadillah,Nita, N. 2017. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Jiwa Atma Husada Mahakam Kota Samarinda. e-Journal Administrasi Bisnis. Vol. 5(1): 79-92.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- George, J.M., dan Jones, G.R. 2005. Understanding and Managing Organizational Behavior (4thed). New Jersey: Upper Saddle River.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, Konopaske. 2009. Organizational Behavior Thirteenth Edition. New York : McGraw Hill
- Goleman Daniel, 2006. Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi. PT. Gramedia Pustaka Utama, Bandung.
- Guterres, L.A. dan Supartha, W.G. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 5 No.3 : 429-454
- Handoko, H. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hendriawan. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dwimitra Multiguna Sejahtera di Kabupaten Konawe

- Utara Provinsi Sulawesi Tenggara. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Unniversitas Hasanuddin Makasar.
- Hermawati, A. 2012. Pengaruh Motivasi dan Kemampuan terhadap Prestaasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Batu. *Jurnal Dinamika Dotcom*, Vol. 3(2): 107-120.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta. STIE YKPN.
- Makawimbang, Jerry H. 2012. *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*, Bandung: Alfabeta, 2012.
- Miftah Thoha. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Raja Grafindo. Persada,.
- Nugroho, M. A. S. 2006. *Kewirausahaan Berbasis Spriritual*. Yogyakarta: Kayon.
- Pradana, Mahir. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, Vol. 2 No.1: 24-39.
- Ramlawati 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di STIE AMKOP Makassar. *Jurnal Capacity STIE AMKOP Makassar*, Vol. 11 No.3: 701-712.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Raja. Grafindo, Jakarta.
- Rohmat. 2013. *Manajemen Kepemimpinan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Cipta Media Aksara
- Setiawan, F., dan Kartika D. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal Bali Universitas Udayana*.
- Shulkhan, M. 2013. *Model Kepemimpinan Kepala Madrasah*. Yogyakarta: Sukses Offset.
- Singarimbun, Masri. 2003. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Supardi. 2013. *Kinerja Guru*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Supriadi, E., & Yusof, H. A. R. B. M., 2015. Relationship between Instructional Leadership of Headmaster and Work Discipline and Work Motivation and Academic Achievement in Primary School at Special Areas of Central Jakarta. *Journal of Education and Learning*, Vol. 4 (3): 123-135.

- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- _____. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok,
- Tampi, B.J. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Journal "Acta Diurna"* Vol.3 No.4: 1-20.
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106- 115.
- Uno, H. B. 2009. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Widiartana, W. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sinar Abadi. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi*, Vol. 6 No.1: 1-10.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulistian AS, Astuti ES, Utami HN. 2013. Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif dan orientasi prestasi terhadap semangat kerja karyawan. *Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang*.