

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DIREKTIF DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MALUKU TENGGARA

Ramli

Pascasarjana Universitas Pattimura Ambon

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 Investment and One Stop Services, Southeast Maluku Regency 2). To analyze which directive leadership style and work motivation have the dominant influence on the performance of the employees of the Office of the Investment and One Stop Service Office, Southeast Maluku Regency. 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 One Stop Investment and One Stop Service Office, Southeast Maluku Regency, 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 Investment and One Stop Service Office of Southeast Maluku Regency. 3). Of the 2 (two) independent variables studied, the work motivation variable is the dominant variable that affects the performance of employees at the Investment and One Stop Service Office, Southeast Maluku Regency. 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

Pegawai atau sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang besar dalam suatu instansi, terutama untuk mencapai tujuan instansi tersebut. 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 perilaku 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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menaungi usaha Mikro, Kecil dan Menengah di Kabupaten Maluku Tenggara serta untuk kesejahteraan masyarakat. Untuk itu perlu adanya perlakuan yang memperhatikan pertumbuhan dan perwujudan diri bagi pegawai, agar pegawai termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja lebih baik dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara. 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 kenyataannya 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 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara ditemukan bahwa gaya kepemimpinan yang dipakai oleh pimpinan Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara hampir mendekati gaya kepemimpinan direktif. Hal itu terindikasi dari 10 orang yang diwawancarai ada 7 orang yang menjawab gaya kepemimpinannya dengan jawaban yang menjurus kepada gaya kepemimpinan direktif, itu merupakan dugaan sementara untuk lebih jelasnya peneliti melakukan penelitian terhadap objek yang akan diteliti apabila gaya kepemimpinan di sana menggunakan gaya kepemimpinan direktif maka akan menimbulkan masalah dan dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun oleh karena gaya kepemimpinan seperti ini pemimpin berkuasa sepenuhnya terhadap program-program yang akan dibuat dan bawahan wajib mengikuti perintah pemimpin, karyawan tidak dilibatkan dalam penentuan kegiatan dan keputusan akibatnya bawahan menjadi tertekan terhadap kebijakan yang dibuat, rutinitas kerja menjadi membosankan dan bawahan tidak dapat mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Selain itu di Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara ini memiliki 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. Pengelolaan kinerja yang baik dapat meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu yang digerakkan oleh kelompok dan pimpinan. Pada intinya manajemen kinerja merupakan proses yang dijalani bersama oleh para manajer atau pimpinan dan individu serta kelompok yang mereka kelola. Proses ini lebih didasarkan pada prinsip manajemen berdasarkan kesepakatan dari pada manajemen, meskipun ia mencakup kebutuhan untuk menyetarakan pengharapan-pengharapan kinerja tinggi. Dengan kinerja pegawai yang tinggi, aktivitas yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik, sehingga dapat tercapai tujuan suatu instansi yang dapat memberikan keuntungan terhadap instansi. Begitu pula dengan Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di Langgur Kabupaten Maluku Tenggara yaitu sebagai salah satu instansi pemerintah yang penyedia pelayanan publik, tentunya diharapkan dapat menyediakan pelayanan yang sebaik-baiknya terhadap masyarakat di Langgur

Kabupaten Maluku Tenggara. Tentunya tujuan dari pembentukan penanaman modal pelayanan terpadu satu pintu guna lebih memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Untuk melakukan hal tersebut harus memiliki kinerja yang tinggi dari keseluruhan pegawai atau sumber daya manusia yang ada didalamnya, untuk lebih dapat mengetahui kebutuhan dan keinginan pegawai seputar persoalan-persoalan yang menjadi kebutuhannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan atau pegawai adalah prestasi kerja, kedisiplinan, kreativitas, bekerja sama, kecakapan, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2007: 59). Oleh karena itu kinerja menjadi hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi pemerintah sebab kinerja menjadi cerminan bagi kemajuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya. Oleh sebab itu kinerja pegawai mempunyai peran aktif dan sangat berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilaksanakan Pejabat Penilai satu kali dalam 1 tahun yang dilakukan tiap akhir Bulan Desember pada tahun yang bersangkutan ataupun bisa juga paling lama akhir bulan Januari di tahun selanjutnya. 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%. Berikut tabel data yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Langgur Kabupaten Maluku Tenggara.

Tabel 1
Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Dinas Penanaman Modal
Pelayanan Terpadu Satu Pintu Langgur Kabupaten Maluku Tenggara
Tahun 2019 - Tahun 2020

Periode Tahun	Nilai Capaian SKP
2018	86,35%
2019	85,43%
2020	83,41%

Sumber : DPMPTSP Langgur Kabupaten Maluku Tenggara

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa ada hasil nilai capaian SKP yang mengalami penurunan walaupun yang tidak terlalu signifikan bila dibandingkan periode tahun sebelumnya, terjadi pada periode tahun 2019 ke 2020 yaitu sebesar 86,35 menjadi

85,43. Hal tersebut merupakan faktor penunjang terjadinya penurunan kinerja pada Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. Bagi pegawai dengan adanya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang baik akan mendorong mereka bekerja dengan baik, maka kinerja mereka cenderung akan baik juga. Sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dalam organisasi instansi pemerintah dimana peran sumber daya manusia yang berkualitas dalam rangka kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting. Kinerja pegawai tidak hanya ditentukan dengan menggunakan sistem teknologi canggih, tetapi pendekatan pada perilaku dan sikap mental seorang pegawai adalah 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 Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara 2). Untuk menganalisis diantara gaya kepemimpinan direktif dan motivasi kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara ?

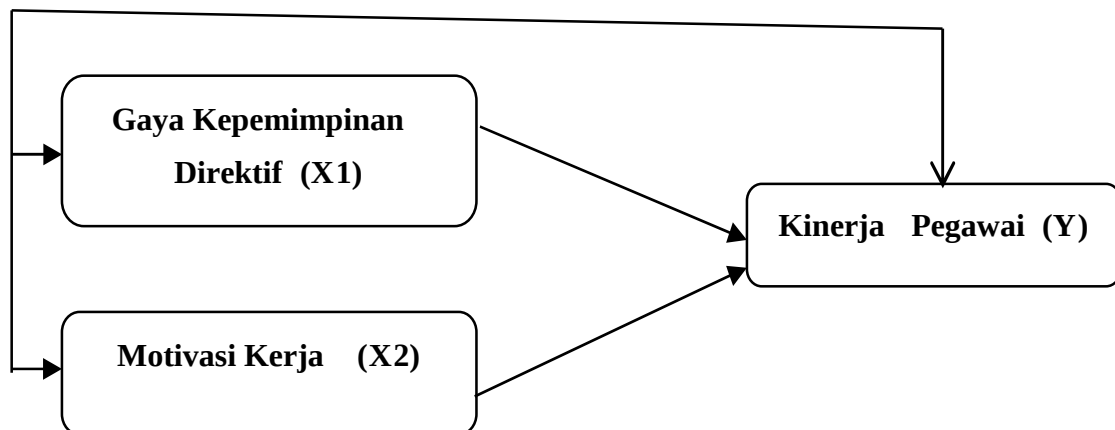
TINJAUAN PUSTAKA

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 kajian teori yang relevan maka dapat disusun kerangka konseptual penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Konseptual Penelitian



Sumber : Landasan Teori

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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara, (2) diduga bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara.

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian sedangkan sampel adalah wakil populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara, 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

Uji Hipotesis I

Pengujian hipotesis I dengan uji F yaitu menguji keberartian koefisien regresi (signifikansi) secara keseluruhan. Pengujian dengan uji F variansnya adalah dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{table} pada $\alpha = 0.05$.

Uji Hipotesis II

Selanjutnya untuk pengujian hipotesis kedua dengan menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel menggunakan Uji t. Pengujian melalui uji t dengan membandingkan t_{hitung} (observasi) (t_h) dengan t_{table} (t_t) pada $\alpha = 0.05$.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Tabel 2
Rekapitulasi Hasil Uji Coba Validitas Variabel X1, X2 dan Y

No	Item	Korelasi <i>Product Moment</i>	Sig.	r tabel n=40	Keterangan
1.	X1.1	0.730	0.000	0.312	Valid
2.	X1.2	0.666	0.000	0.312	Valid
3.	X1.3	0.742	0.000	0.312	Valid
4.	X1.4	0.606	0.000	0.312	Valid
5	X1.5	0.787	0.000	0.312	Valid
6	X1.6	0.811	0.000	0.312	Valid
7	X1.7	0.745	0.000	0.312	Valid
8	X1.8	0.696	0.000	0.312	Valid
9	X1.9	0.742	0.000	0.312	Valid
10	X1.10	0.603	0.000	0.312	Valid
11	X1.11	0.687	0.000	0.312	Valid
12	X1.12	0.738	0.004	0.312	Valid
13	X1.13	0.606	0.000	0.312	Valid
14	X1.14	0.689	0.000	0.312	Valid
15	X1.15	0.595	0.000	0.312	Valid
16	X1.16	0.635	0.000	0.312	Valid
17	X1.17	0.667	0.000	0.312	Valid

18	X1.18	0.777	0.000	0.312	Valid
19	X2.1	0.851	0.000	0.312	Valid
20	X2.2	0.818	0.000	0.312	Valid
21	X2.3	0.799	0.000	0.312	Valid
22	X2.4	0.834	0.000	0.312	Valid
23	X2.5	0.453	0.000	0.312	Valid
24	X2.6	0.462	0.000	0.312	Valid
25	X2.7	0.522	0.000	0.312	Valid
26	X2.8	0.851	0.000	0.312	Valid
27	X2.9	0.780	0.000	0.312	Valid
28	X2.10	0.408	0.004	0.312	Valid
29	X2.11	0.744	0.000	0.312	Valid
30	X2.12	0.450	0.000	0.312	Valid
31	Y1.1	0.518	0.000	0.312	Valid
32	Y1.2	0.745	0.000	0.312	Valid
33	Y1.3	0.527	0.000	0.312	Valid
34	Y1.4	0.747	0.000	0.312	Valid
35	Y1.5	0.791	0.000	0.312	Valid
36	Y1.6	0.494	0.000	0.312	Valid
37	Y1.7	0.677	0.000	0.312	Valid
38	Y1.8	0.669	0.000	0.312	Valid

39	Y1.9	0.732	0.000	0.312	Valid
40	Y1.10	0.680	0.000	0.312	Valid
41	Y1.11	0.651	0.000	0.312	Valid
42	Y1.12	0.621	0.000	0.312	Valid
43	Y1.13	0.397	0.000	0.312	Valid
44	Y1.14	0.597	0.000	0.312	Valid
45	Y1.15	0.747	0.000	0.312	Valid

Sumber : Data diolah, 2021

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas angket sebagaimana terlampir. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas tampak pada tabel berikut :

Tabel 3
Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2 dan Variabel Y

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
X1	0.937	Reliabel
X2	0.891	Reliabel
Y	0.892	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2021

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4
Uji Multikolineritas

Variabel	Nilai		Status
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan Direktif	0.994	1.006	Bebas Multikolineritas
Motivasi Kerja	0.994	1.006	

Sumber : Lampiran Output SPSS

Tabel di atas mengindikasikan 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.

Tabel 5
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.879 ^a	.773	.761	5.09367	.933

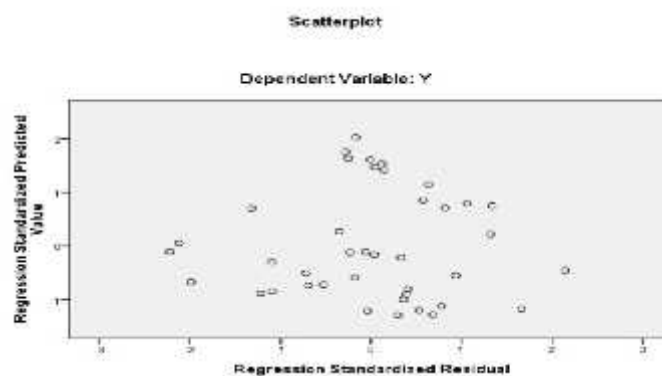
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran Output SPSS

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.

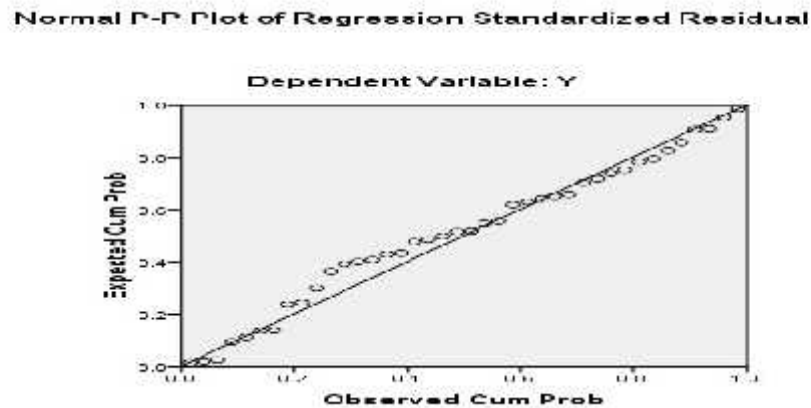
Gambar 2
Uji Heterokedasitas



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 3
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 masing-masing variabel dalam penelitian ini tersebar secara normal, atau terbebas dari asumsi normalitas data.

Pengujian Hipotesis

Tabel 6
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			

Sumber : Data Diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 3.162 + 0.250X_1 + 0.865X_2 + e \text{ Keterangan :}$$

a = 3.162, adalah bilangan 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.

b1 = 0.250 adalah besarnya koefisien regresi variabel bebas X1 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.

b2 = 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.

Uji F (Pengujian Hipotesis I)

Tabel 7
Tabel Anova Hasil Analisis Data

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3272.417	2	1636.208	63.063	.000 ^a
Residual	959.983	37	25.945		
Total	4232.400	39			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 7 dapat disimpulkan bahwa F hitung sebesar 63,063 > dari F tabel pada taraf df : 2 : 37 sebesar 3,23. Jadi F hitung > F tabel dengan demikian Ho ditolak artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan direktif (X1), motivasi kerja (X2) secara simultan/ bersama-sama mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja pegawai (Y) dapat diterima atau teruji pada taraf nyata $\alpha = 0,05$.

Uji t (Pengujian Hipotesis II)

Gaya Kepemimpinan Direktif (X₁)

Hasil analisis regresi 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.

Motivasi Kerja (X₂)

Hasil analisis regresi 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/ bersamasama mempunyai pengaruh 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.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 8
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	DurbinWatson
1	.879 ^a	.773	.761	5.09367	.933

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2021

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,77,3 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, dll.

PEMBAHASAN

Pengaruh Simultan Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada uji simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 63,063 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai Fhitung $63,063 > F_{tabel}(3,23)$ 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.

Pengaruh Parsial Gaya Kepemimpinan Direktif (X1), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini, 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 dilakukakan 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 mengharapkan 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 (X2), Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

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.

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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara 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 Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara.

Dari 2 (dua) variabel bebas yang diteliti, variabel motivasi kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Maluku Tenggara.

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, dll

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.