



DOI: <https://doi.org/10.38035/jgia.v1i4>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung)

Nita Ganiatika Rahayu¹, S.Ridwan², Deden Komar Priatna³.

¹Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, febunwim@gmail.com

²Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, bang.yonas71@gmail.com.

³Universitas Winaya Mukti, Jawa Barat, dedenkomar@yahoo.com

Corresponding Author: bang.yonas71@gmail.com²

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Gaya Kepemimpinan (2) Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif, unit analisis dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dengan jumlah sampel 64 orang. Teknik investigasi bersifat kausal, dan termasuk dalam kategori cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Gaya Kepemimpinan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dikategorikan baik. Motivasi Pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dalam kategori Baik secara umum berada pada kategori baik. Kinerja pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung saat ini sangat baik. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, namun demikian, secara parsial motivasi lebih mempengaruhi kinerja pegawai daripada gaya kepemimpinan. Karena motivasi lebih dominan mempengaruhi kinerja, untuk itu menjadi prioritas utama dalam peningkatan kinerja, pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung diharapkan dapat senantiasa menjaga kondisi yang ada, sehingga mampu bekerja lebih profesional.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak dapat dipisahkan dari kehidupan berorganisasi, karena manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup bermasyarakat. Hal ini dapat terlihat dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan maupun dalam dunia kerja. Organisasi merupakan wadah bagi sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional dan sistematis secara terarah atau terkendali untuk

mencapai tujuan tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada di dalamnya. Organisasi harus memiliki tujuan yang jelas dan tertuang dalam visi dan misi organisasi. Suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak ada komponen yang menggerakkannya. Manusia merupakan komponen penting dalam suatu organisasi yang menggerakkan dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuannya. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh orang-orang yang terlibat dalam organisasi tersebut, yaitu sumber daya manusia yang berkualitas yang didukung oleh kemampuan individu yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang baik yang dibutuhkan oleh organisasi.

Suatu organisasi dikatakan berhasil apabila salah satu sumber daya yang dimilikinya yaitu sumber daya manusia organisasi dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuannya. Dalam mengoptimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi tentunya menerapkan fungsi manajemen pada organisasi tersebut. Fungsi manajemen dalam merencanakan, mengorganisasikan kegiatan, memonitor dan mengevaluasi secara tepat dengan arahan yang diberikan. Peraturan perundang-undangan tentunya akan mendukung peningkatan kinerja pegawai yang diharapkan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian) yang dijadikan dasar bagi fungsi MSDM (pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemberhentian pegawai), dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk menjalankan suatu organisasi.

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila karyawan memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kinerja karyawan dapat berjalan maksimal, didorong oleh beberapa faktor dalam organisasi. Salah satu faktor pendorong kemajuan organisasi adalah pemimpin yang kompeten. Kepemimpinan memiliki peran penting dalam upaya mendorong kinerja karyawan yang optimal. Kepemimpinan merupakan upaya manajemen untuk memaksimalkan peran sumber daya manusia dalam organisasi guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Gaya kepemimpinan yang menjadi ciri khas seorang pemimpin sangat memengaruhi kinerja bawahannya. Gaya kepemimpinan yang efektif sedikit banyak mampu membuat anggota organisasi merasa menjadi bagian penting dan satu kesatuan yang utuh, sehingga menimbulkan motivasi dan semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi penting agar pengaruh pemimpin dalam organisasi dapat diterima dan menjadi nilai positif bagi organisasi itu sendiri.

Dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan ditentukan oleh hal-hal lain dalam lingkup organisasi itu sendiri. Selain faktor kepemimpinan yang mempengaruhi kinerja karyawan dari sisi eksternal, faktor internal karyawan juga turut mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu motivasi kerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja karyawan dalam bekerja berperan dalam menciptakan tinggi rendahnya kinerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Sangat penting bagi organisasi dan pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Bentuk penghargaan, jenjang karir yang jelas, suasana kerja yang nyaman, kompensasi, sarana dan prasarana kerja juga menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Peningkatan kinerja pegawai harus dinilai dan ditingkatkan secara terus menerus. Hal ini juga perlu dikaitkan dengan sistem dan mekanisme penilaian kinerja pegawai yang selama ini berjalan. Sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat, tentu saja terciptanya standar pelayanan yang baik dapat menciptakan citra positif yang baik di mata masyarakat. Pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi serta dukungan pimpinan dan motivasi pegawai diharapkan dapat menciptakan kinerja yang baik dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu organisasi pemerintahan tersebut adalah Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung atau yang disingkat Disdagin. Berdasarkan sejarahnya, Disdagin dibentuk pada tanggal 16 November 2016 sebagaimana tercantum dalam Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung

yang merupakan tindak lanjut dari terbitnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679).

Berdasarkan hasil observasi awal (tahun 2021), penulis menemukan beberapa fakta sebagai berikut:

1. Kecenderungan pimpinan kurang memahami tugas pokok dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya, sehingga bawahan tidak dapat memiliki pemahaman yang baik terhadap apa tugas pokoknya yaitu mendukung pelaksanaan tugas yang ada;
2. Terdapat kecenderungan kurangnya pemahaman dalam menentukan target pencapaian yang akan diperoleh dalam kurun waktu tertentu;
3. Kurangnya pemahaman dan komunikasi berdampak pada menurunnya motivasi dalam bekerja sehingga mengakibatkan menurunnya dan tertundanya pelaksanaan dan penyelesaian tugas;
4. Kurangnya dukungan atasan dan kejelasan jenjang karir, menyebabkan kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja melaksanakan tugasnya.

METODE

Metode penelitian merupakan bagian yang sangat penting untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Metode penelitian merupakan suatu cara untuk menentukan tingkat penelitian, menentukan maksud dan tujuan penelitian serta cara memperoleh data dan menentukan jenis data yang akan digunakan, serta memperoleh informasi atau fakta yang ada kaitannya dengan masalah penelitian. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Sugiyono (2014:6) menjelaskan bahwa metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk memperoleh data yang sah dengan tujuan untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi permasalahan dalam bidang pendidikan.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2016:53) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel bebas, baik satu variabel atau lebih tanpa melakukan perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Teknik analisis deskriptif ini meliputi penggambaran atau ilustrasi data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat simpulan umum atau generalisasi.

Sedangkan menurut Sugiyono (2016:36), metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk menguji teori dan berusaha menghasilkan suatu metode ilmiah, yaitu status hipotesis berupa simpulan, apakah hipotesis diterima atau ditolak. Teknik analisis verifikatif menggunakan analisis jalur yang digunakan untuk menganalisis besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sekaligus untuk menguji hipotesis.

Metode deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Sedangkan metode verifikatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji seberapa besar pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

Teknik penelitian yang digunakan adalah teknik kausal, karena akan menguji hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini termasuk dalam kategori cross-sectional, yaitu mengumpulkan informasi dari responden, dengan tujuan untuk dapat memperkirakan pendapat responden mengenai objek penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini dan telah terbukti dapat diterima, maka Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung khususnya berkepentingan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, maka terdapat 2 variabel yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi serta implikasinya terhadap kinerja. Berdasarkan hasil pengujian, gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Jika dilihat dari besarnya pengaruh, yang paling tinggi adalah motivasi, diikuti oleh gaya kepemimpinan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dapat memberikan perhatian khusus pada:

Deskripsi Gaya Kepemimpinan Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum gaya kepemimpinan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung sudah baik. Dengan 15 indikator yang diukur yaitu 1) Atasan sering berdiskusi dengan karyawan, 2) Atasan memperlakukan setiap karyawan secara setara satu sama lain 3) Atasan bersosialisasi secara informal dengan setiap karyawan, 4) Atasan bersosialisasi secara bebas dengan setiap karyawan, 5) Atasan membuat setiap karyawan merasa bebas 6) Atasan membantu setiap karyawan walaupun bukan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, 7) Atasan memuji dan menghargai setiap karyawan yang bekerja keras, 8) Atasan menuntut setiap karyawan melakukan apa yang ingin dikerjakannya, 9) Atasan tidak menoleransi campur tangan apapun dari setiap karyawan, 10) Atasan bersikap seolah-olah kekuasaan dan gengsinya penting bagi kepatuhan setiap karyawan, 11) Atasan lebih mengutamakan prosedur yang rinci dalam mengerjakan pekerjaan 12) Atasan bertindak sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, 13) Atasan mengharapkan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 14) Bos sangat disiplin dalam menjalankan pekerjaan. 15) Bos tidak menyukai karyawan yang datang terlambat.

Secara keseluruhan penilaian gaya kepemimpinan memiliki total skor sebesar 3682 yang berada pada interval 3.264-4.032 dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung memiliki gaya kepemimpinan yang dinilai sesuai bagi pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Dari 15 indikator yang diteliti, gaya kepemimpinan memiliki skor tertinggi yaitu 280 dan skor terendah yaitu 175 dengan skor rata-rata sebesar 245.

Indikator yang berada di atas rata-rata yaitu atasan sering berdiskusi dengan karyawan. Atasan memperlakukan setiap karyawan secara setara satu sama lain. Atasan bersosialisasi secara informal dengan setiap karyawan. Atasan bersosialisasi secara bebas dengan setiap karyawan. Atasan memuji dan menghargai setiap karyawan yang bekerja. tegas, atasan bertindak sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, atasan mengharapkan setiap karyawan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, atasan sangat disiplin dalam melaksanakan pekerjaan, atasan tidak menyukai setiap karyawan yang datang terlambat.

Sedangkan indikator yang berada di bawah nilai rata-rata adalah sebagai berikut: Atasan memberikan kebebasan kepada setiap karyawan, Atasan membantu setiap karyawan walaupun bukan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, Atasan menuntut setiap karyawan untuk melakukan apa yang ingin dilakukannya, Atasan tidak menoleransi segala bentuk campur tangan dari setiap karyawan, Atasan bersikap seakan-akan kekuasaan dan gengsinya penting untuk dipatuhi oleh setiap karyawan.

Untuk dapat mewujudkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dukungan motivasi yang berimplikasi pada peningkatan kinerja, menurut Siagian (2002:11) gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator berikut ini:

1. Iklim kepercayaan bersama:
2. Menghormati ide-ide bawahan:
3. Dengan mempertimbangkan perasaan bawahan:

4. Perhatian terhadap kenyamanan kerja bagi bawahan:
5. Kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan:
6. Dengan mempertimbangkan faktor kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya:
7. Pengakuan status bawahan secara tepat dan profesional.

Apabila indikator ini diterapkan pada pimpinan sehari-hari, diharapkan bawahan akan lebih bersemangat menerima, mengakui dan melaksanakan tugasnya, sehingga diharapkan kinerja akan meningkat.

Deskripsi Motivasi Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum motivasi pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung cukup tinggi. Dengan 13 indikator yang diukur yaitu 1) Saya mengerjakan sesuatu dengan cara yang baru, lebih baik dan kreatif, 2) Saya mempunyai keinginan yang kuat dalam melaksanakan tugas 3) Saya selalu melakukan pengembangan diri, 4) Saya memerlukan umpan balik yang konkrit terhadap hasil kerja saya, 5) Saya merasa bahwa saya bekerja lebih efektif apabila saya bekerja sama dengan orang lain, 6) Saya memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain, 7) Saya sering berkomunikasi dengan orang lain, 8) Saya mempunyai keinginan untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain, 9) Saya sangat aktif dalam menentukan arah kegiatan organisasi, 11) Saya peduli dalam menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja, 12) Saya senang mencerminkan gengsi dalam organisasi, 13) Saya sering berusaha menolong orang lain tanpa diminta.

Secara keseluruhan penilaian pengukuran motivasi memiliki total skor sebesar 3392 yang berada pada interval 2.828,8-3.494,4 dalam kategori setuju. Hal ini dilatarbelakangi oleh fakta bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung memiliki semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari 13 indikator yang diteliti, motivasi memiliki skor tertinggi yaitu 286 dan skor terendah yaitu 207 dengan skor rata-rata sebesar 261.

Indikator yang berada diatas rata-rata adalah sebagai seorang karyawan: Saya melakukan sesuatu dengan cara yang baru, lebih baik dan kreatif, Saya mempunyai keinginan yang kuat dalam mengerjakan tugas, Saya selalu melakukan pengembangan diri, Saya memerlukan umpan balik yang konkrit terhadap hasil kerja saya, Saya merasa bekerja lebih efektif apabila bekerja sama dengan orang lain, Saya memberikan perhatian yang tulus terhadap perasaan orang lain, Saya sering berkomunikasi dengan orang lain, Saya peduli dalam menjaga hubungan dengan atasan dan rekan kerja, Saya sering berusaha membantu orang lain tanpa diminta.

Sementara itu, indikator yang berada di bawah skor rata-rata adalah sebagai karyawan: Saya lebih suka bersama orang lain dibanding diri saya sendiri, Saya mempunyai keinginan untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain, Saya senang mencerminkan gengsi di organisasi.

Rivai (2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Artinya setiap peningkatan motivasi akan memberikan peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Untuk itu para pemimpin harus mampu memperhatikan, untuk itu ada beberapa kebutuhan yang harus diperhatikan oleh para pemimpin, menurut McClelland (Mangkunegara, 2009: 76) yaitu: kebutuhan karyawan dalam suatu organisasi terdiri dari kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan untuk bekerja sama dengan orang lain (need for affiliation), kebutuhan untuk memiliki wewenang (need for power)".

a. Kebutuhan akan kekuatan

Atasan memiliki wewenang untuk mempengaruhi dan mengendalikan bawahannya, tentu saja tujuannya adalah agar target kerja dapat tercapai dan selesai tepat waktu. Kekuasaan memberikan wewenang kepada atasan untuk dapat mengendalikan bawahan agar dapat mengikuti arahan yang diberikan atasan.

b. Kebutuhan untuk berafiliasi

- Rasa memiliki. Karyawan akan merasa senang dengan rekan kerja yang selalu memberikan dukungan, karyawan akan mudah meminta bantuan rekan kerja untuk pekerjaan tertentu, dan karyawan akan senang dapat bekerja dengan rekan kerja yang bertanggung jawab.
- Rasa penting. Karyawan akan senang jika selalu mendapat dukungan dari atasannya dan sebagai atasan, jangan lupa untuk memberikan motivasi agar mereka selalu bersemangat dalam bekerja.

c. Kebutuhan untuk sukses

Karyawan akan merasa senang jika atasannya memberikan apresiasi atas pencapaian target kerja. Dengan begitu, karyawan merasa atasannya menerima dan menghargai prestasi kerja yang telah diraihinya. Hal ini akan memberikan motivasi untuk mengerjakan tugas dengan lebih baik dan mencari solusi atas permasalahan yang mungkin dihadapi.

Motivasi menurut Mangkunegara (2017: 81) merupakan suatu kondisi atau tenaga yang menggerakkan karyawan secara terarah atau teruji untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu, agar karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, diperlukan upaya yang lebih baik dari pimpinan/atasan dan manajemen perusahaan dalam memfasilitasi kebutuhan karyawan terkait dengan dimensi dan indikator yang membuat karyawan lebih termotivasi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi yang dimiliki oleh pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung sudah dalam kondisi baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama pada item tanggapan responden yang memperoleh skor penilaian rendah/kurang baik dari indikator Saya lebih senang bersama orang lain dari pada diri sendiri, Saya mempunyai keinginan untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain, Saya senang mencerminkan gengsi dalam organisasi sehingga motivasi pegawai pun semakin optimal.

Gambaran Umum Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung sangat baik. Dengan 9 indikator yang diukur yaitu: 1) Saya mencapai target kerja yang telah ditetapkan 2) Saya melaksanakan tugas dengan efisien 3) Saya teliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, 4) Saya teliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan 5) Saya mengemukakan ide ide atau gagasan dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan pekerjaan 6) Saya selalu berusaha bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, 7) Saya bertanggung jawab dan berani mengambil resiko terkait pekerjaan dan keputusan yang diambil, 8) Saya mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan yang berlaku 9) Saya memiliki loyalitas terhadap organisasi demi keutuhan organisasi

Secara keseluruhan penilaian pengukuran motivasi memiliki total skor sebesar 2444 yang berada pada interval 2.419,2 – 2.880 dalam kategori sangat setuju. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung memiliki kinerja yang baik. Dari 9 indikator yang diteliti, kinerja pegawai memiliki skor tertinggi yaitu 280 dan skor terendah yaitu 265 dengan skor rata-rata sebesar 272.

Indikator yang diatas rata-rata sebagai seorang karyawan : Saya mencapai target kerja yang telah ditentukan, Saya melaksanakan tugas dengan efisien, Saya selalu berusaha berkolaborasi dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, Saya bertanggung jawab dan berani mengambil resiko terkait pekerjaan dan keputusan yang diambil, Saya mempunyai loyalitas terhadap organisasi demi keutuhan organisasi.

Sedangkan indikator yang berada di bawah nilai rata-rata adalah sebagai pegawai: Saya melaksanakan tugas dengan efisien, Saya teliti dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, Saya memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang dihadapi selama ini, Saya

memiliki pengetahuan terhadap pekerjaan yang dihadapi selama ini, Saya mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan ketentuan yang berlaku.

Dalam pelaksanaannya menurut (Mangkunegara, 2008:67) terdapat instrumen sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of work)
2. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)
3. Kreativitas (Creativeness)
4. Inisiatif (Initiative)

Pada penelitian yang telah dilakukan diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan instrumen yang telah disebutkan di atas sehingga capaian kinerja bukan hanya kuantitas yang dicapai tetapi juga kualitasnya dapat terus meningkat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji T, nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,161 dan nilai p-value (Sig.) sebesar 0,002. Karena nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel ($3,161 > 2,000$) dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu: pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 9,1%, pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 12,2%, sehingga total pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 21,3%.

Berdasarkan pendapat teoritis dan hasil penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat gaya kepemimpinan. Oleh karena itu, tingkat kinerja karyawan bergantung pada tingkat gaya kepemimpinan, artinya semakin baik gaya kepemimpinan terhadap bawahan, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji T, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 6,344 dan nilai p (Sig.) sebesar 0,000. Oleh karena nilai t hitung lebih besar dari nilai ttabel ($6,344 > 2,000$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari hasil analisis jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu: pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 36,4%, pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebesar 12,2%, sehingga total pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,36%.

Berdasarkan pendapat teoritis dan hasil penelitian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh tingkat motivasinya. Oleh karena itu, tingkat kinerja karyawan bergantung pada tingkat motivasinya, artinya semakin tinggi motivasi karyawan terhadap pekerjaannya, maka kinerjanya akan semakin meningkat.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian hipotesis dengan uji F menunjukkan nilai F sebesar 70,682 dengan nilai p (sig.) = 0,000. Karena nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel ($70,682 > 3,148$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan

motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.

Besarnya pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung dan tidak langsung yaitu: Pengaruh total gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 21,3%, pengaruh total motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 48,6%, sehingga hasil total pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 69,9% dan epsilon sisanya adalah $P_{y\epsilon} = 36,70\%$. Faktor internal dapat berupa kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja. Faktor eksternal dapat berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, keamanan karier serta status dan tanggung jawab.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung baik secara simultan maupun parsial.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung secara keseluruhan sudah baik terutama dalam hal ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, namun demikian ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar lebih baik lagi kedepannya yaitu mengenai atasan tidak menoleransi adanya campur tangan dari pegawai manapun.
2. Motivasi kerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung secara keseluruhan sudah baik terutama dalam hal kepedulian menjaga hubungan antara pimpinan dan bawahan dan yang perlu ditingkatkan adalah terkait keinginan untuk mengarahkan dan mengendalikan orang lain.
3. Kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung secara keseluruhan tergolong sangat baik terutama pada aspek integritas, dan yang perlu ditingkatkan adalah terkait kreativitas dalam ilmu pengetahuan dan gagasan.
4. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempengaruhi motivasi, namun secara parsial motivasi lebih dominan dibandingkan gaya kepemimpinan. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sehingga apabila gaya kepemimpinan dapat ditingkatkan lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika gaya kepemimpinan menurun maka kinerja juga akan menurun.
 - b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga apabila motivasi meningkat maka kinerja akan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya apabila motivasi menurun maka kinerja juga akan menurun.

REFERENSI

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rosda Karya Remaja.
- AA Anwar Prabu Mangkunegara, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.

- AA Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adi, Rianto, 2010, Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum, Jakarta: Granit.
- Amirullah dan Rindyah Hanafi. 2002. Pengantar Manajemen. Yogyakarta: Graha Sains.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. Prosedur Penelitian, Pendekatan Praktek. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Agus Suprayetno. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Kasus di PT. Pei Hei International Wiratama Indonesia). Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. Vol. 10, September: 124-135.
- Bilson Simamora. 2005. Analisis Pemasaran Multivariat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Perilaku Manusia di Tempat Kerja: Perilaku Organisasi, McGraw – Hill Education, New York.
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survei Diagnostik Organisasi," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gary, Yukl, 2001, Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima, Printice-Hall, Inc, Englewood, New Jersey, Penerjemah: Budi Supriyanto, 2009, Kepemimpinan dalam Organisasi, Penerbit Indeks, Jakarta.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2003. Perilaku dalam Organisasi. Prentice Hall. New Jersey.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 25. Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gomez. 2001. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta : Andi Offset
- Gomes, Faustino Cardoso, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Andi
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. Memahami Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Fun Book
- Handoko, T.Hani. 2009. Manajemen. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- House, RJ 1971. Teori Tujuan Jalur Efektivitas Pemimpin. Jurnal Ilmu Administrasi. 321-338
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki, 2001. Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Irwin McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. "Perilaku Organisasi", Jilid 2, Jakarta: Salemba Empat, 2005.
- Martono, Nanang. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Moekijat, 2002, Dasar-Dasar Motivasi, Pionis Jaya, Jakarta
- Mulyadi dan Rivai (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta edisi kesembilan
- Nazir. 2008. Metode Penelitian. Ghalia Indonesia
- Noor, Juliansyah. 2012. Metodologi Penelitian. Jakarta: Grup Media Kencana Prenada.
- Ogbonna, Emmanuel dan Haris, Lloyd C. (2000), Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Kinerja: Bukti Empiris Dari Perusahaan Inggris, Jurnal Internasional Manajemen Sumber Daya Manusia, Vol.4 Agustus, Hal.766-788.
- Ricardianto, Prasadja (2018) Human Capital Management. Bogor: In Media
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia pada Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada,
- Rivai, Veithzal, 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Manajemen Jilid I. Jakarta: PT.Indeks.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta: Salemba Four Halaman 256.

- Sadili, Samsudin. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Perpustakaan Setia.
- Santoso, Singgih. (2018). Menguasai Statistika dengan SPSS 25. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung:
- Sedarmayanti. (2001). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keterampilan, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Siagian, P Sondang, Manajemen Sumber Daya Manusia. Percetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara, 1999.
- Siagian Sondang P., 2002. Tips Meningkatkan Produktivitas Kerja, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian, Sondang (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetak 15) Jakarta: Bumi Aksara
- Siagian, Sondang (2008:105). Manajemen Sumber Daya Manusia (print15). Jakarta: Bumi Literasi.
- Simamora, Henry. 2005. Menjadikan Karyawan Lebih Produktif dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stephen P. Robbins, 2009. Manajemen, Volume 1. Edisi Kesepuluh. Penerbit Erlangga.
- Stoner, James AF; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel. R, 2005, Manajemen, Volume I, PT Bhuana Ilmu Popular.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : PT Alfabet.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Litbang. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suharyadi dan Purwanto. 2011. "Statistik Ekonomi dan Keuangan Modern Edisi ke-2". Jakarta : Salemba Empat.
- Sukarna. (2011). Dasar-dasar manajemen. Bandung: Mandar Maju
- Suparyadi. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi.
- Thoha, Miftah, 2001, Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Penerapannya, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Wijayanti, Irine Diana Sari. 2008. Manajemen. Redaktur: Ari Setiawan. Yogyakarta: Mitra Cendikia.
- Winardi, 2001. Motivasi dan Motivasi Manajemen, Edisi Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Ayolah, Gary. 2009. Kepemimpinan dalam Organisasi. Terjemahan: Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks

&&&