
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT MEDAN MARELAN

DINARIA BR SEMBIRING

**Program Studi Komputerisasi Akuntansi
Akademi Manajemen Informatika dan Komputer Medicom**

dinarias16@gmail.com

Abstract The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation on employee performance at the Medan Marelan District Office. The population and sample used in this study were employees of the Medan Marelan sub-district office as many as 50 respondents. The type of data used are primary data and secondary data obtained through interviews, questionnaires and literature studies that are measured using a Likert scale. Hypothesis testing in this study uses a validity test analysis tool, data analysis conducted in this study is the hypothesis test with t test (partial test) and F test (simultaneous test). The results of this study were obtained that: (1) based on a partial test of leadership style Influenced the performance of Marelan district office staff with a t test of 2.562. (2) Based on a partial test of work motivation, the effect on the performance of Marelan district office staff with a t test of 3.796. (3) Based on the Simultaneous test the Effect of Work Motivation and Work Competence on the Performance of the Employees of Medan Marelan Sub-District Office with an F test of 425,327.

Keywords: leadership style, work motivation and employee performance

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Kecamatan adalah sebuah pembagian wilayah administratif negara Indonesia dibawah kabupaten atau kota. Sesuai dengan undang-undang no 23 tahun 2014 pada pasal 226 camat mendapatkan pelimpahan sebagian pelimpahan kewenangan Bupati/Walikota untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah kabupaten atau kota.

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur dari aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Penyelenggaraan pemerintah kecamatan memerlukan adanya seorang pemimpin yang selalu mampu untuk menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintahan, kemasyarakatan, pembangunan secara berdaya guna berhasil guna. Gaya

kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk bisa memaksimalkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan sebagaimana Sumber Daya Manusia (SDM) dikelola, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan peristiwa sentral dalam sebuah organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya suatu instansi. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki. Sumber daya manusia merupakan asset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman.

Gaya kepemimpinan yang tepat akan memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Motivasi adalah keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan, motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi (Suranto dan Lestari, 2014).

Motivasi seseorang akan ditentukan oleh stimulusnya. Stimulus yang dimaksud adalah sebagai penggerak motivasi seseorang sehingga menimbulkan pengaruh perilaku yang bersangkutan.

Dengan demikian, sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting sehingga harus di kelola dengan baik, karena mereka memegang peranan penting dalam membentuk dan mencapai setiap tujuan organisasi. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten dengan mutu dan kualitas kinerja yang tinggi untuk memajukan bisnisnya, berhasil tidaknya perusahaan dalam bisnisnya akan diketahui dari kemampuan perusahaan bagaimana mengelola sumber daya manusianya (Tampi, 2014).

Berdasarkan keadaan tersebut dan pentingnya kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor camat medan marelان”**

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelان.
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelان.

3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelان.

Pembatasan Masalah

Dari sekian banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi atau berpotensi menjadi penentu kinerja pegawai seseorang, dibatasi dan hanya meneliti 3 (tiga) faktor, yaitu gaya kepemimpinan ,motivasi kerja dan kinerja pegawai pada kantor camat Medan Marelان.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelان.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelان.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja secara bersama-sama (Simultan) terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Marelان.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pendapat Rivai (2006 : 309) kinerja adalah merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranan dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009 : 9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (201 : 34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Bila organisasi ingin berkembang dengan pesat, organisasi harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan, dapat juga diartikan sebagai suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar terarah ke titik tujuan akhir organisasi menurut (Gerge R.Terry,1960) dalam Muhammad Cholil (1999)

Selanjutnya menurut Stogdill dalam Stonner, (2003:161) “Kepemimpinan adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan anggota kelompok”. dari pendapat Stogdill dapat ditarik suatu pendapat bahwa kepemimpinan itu merupakan upaya dalam mempengaruhi dan mengarahkan suatu kelompok.

Menurut Stonner (1996:165) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah berbagai pola tingkah laku yang disukai oleh pemimpin dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi pekerja.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, maka disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Hasibuan (2007:95) mengatakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja

seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Moekijat (2012 : 45), bahwa kata motivasi kata dasarnya adalah motif yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/ kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Motivasi merupakan pendorong seseorang untuk melakukan aktivitas dan merupakan kekuatan yang ada pada diri orang tersebut. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Menurut Robbins (2003:213) dalam bukunya Perilaku Organisasi, mendefinisikan Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Jadi motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2002 :34), mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Stanton mendefinisikan motivasi suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas.

Tujuan Pemberian Motivasi

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2008 : 146), yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan disiplin karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.

6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas –tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat –alat dan bahan baku.

sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 pegawai.

Sumber Data, Variabel dan Skala Pengukurannya

Yang dimaksud dengan sumber data dalam penelitian ini adalah “subyek darimana dapat diperoleh”. Adapun mengenai sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi :

a. Data Primer

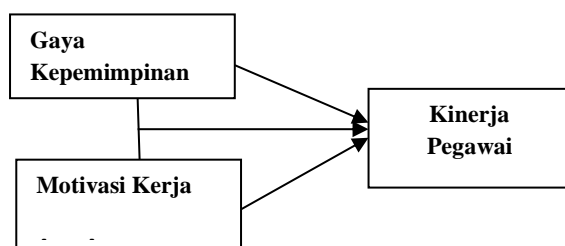
Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber data yang diteliti dengan melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap masalah yang dihadapi.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang digunakan sebagai bahan penunjang yang diperoleh dari orang lain berupa internet, laporan – laporan, buku – buku maupun surat kabar yang ada hubungannya dengan objek penelitian.

Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian diatas, kerangka berpikir dapat di gambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Pelaksanaan Penelitian

Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Camat Medan Marelan. Adapun waktu dilaksanakan bulan Pebruari 2019.

Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) mendefinisikan metode penelitian adalah metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah diskriptif kuantitatif yaitu untuk mengetahui dan menganalisis metode dalam penelitian status kelompok, manusia, suatu pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang yang bertujuan untuk membuat diskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta- fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dalam penelitian ini pengumpulan data yang

populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan defenisi diatas maka jumlah

2. Variabel

Variabel penelitian pada dasarnya adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dibedakan menjadi dua, yaitu :

a. Variabel bebas (Variabel Independen)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebasnya adalah “gaya kepemimpinan “ yang diberi simbol X1 dan “ Motivasi kerja “ yang diberi simbol X2.

b. Variabel terikat (variabel Dependen)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah “Kinerja pegawai “ yang diberi simbol Y.

Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau karyawan tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala pengukuran ini maka nilai variabel yang diperoleh dari jawaban responden terhadap kuesioner dapat diukur dengan instrumen tertentu, dapat dinyatakan dengan angka sehingga lebih akurat, efisien dan komunikatif.

Menurut Ghazali (2005), skala likert adalah skala yang berisi 5 tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Ragu-ragu
- 4 = Setuju
- 5 = sangat setuju

Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian

Metode Pengumpulan Data

Teknik Observasi

Observasi biasa disebut dengan istilah pengamatan. Teknik observasi atau pengamatan adalah “suatu teknik yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis”.

Metode wawancara

Wawancara adalah suatu bentuk komunikasi verbal, jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan cara tanya jawab yang dikerjakan dengan sistematis dan berlandaskan pada tujuan penelitian.

Metode Kuesioner

Angket (kuesioner) adalah usaha pengumpulan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden.

Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2010:137) mengemukakan bahwa instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid

berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Teknik pengujian yang sering digunakan para peneliti untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson).

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pertanyaan per-variabel. Rumus yang digunakan untuk validitas menurut Arikunto (2002 :162) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran instrumen dapat dipercaya (Ghozali, 2001).

Uji Hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji t pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Uji t dilakukan dengan hipotesis sebagai berikut :

- H_0 : $b_i = 0$; (artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai).
- H_1 : $b_i \neq 0$; (artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja pegawai).

Nilai t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel dengan kriteria yaitu:

H_0 diterima jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

t_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas = $n - k$

n = jumlah sampel yaitu 50 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$

$n - k = 50 - 3 = 47$

Uji t yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka t_{tabel} 5% (47) adalah 0,167793.

Output uji t dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 1. Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.884	1.397		1.277	.207		
Gaya Kepemimpinan	.575	.213	.386	2.562	.083	.019	7.641
motivasi Kerja	.484	.216	.591	3.796	.009	.019	7.641

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pada Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan bernilai 2,562 dan t_{tabel} bernilai 1,667. Hal ini berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 1, > 1,667 maka keputusannya adalah H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja bernilai 3,796 dan t_{tabel} bernilai 1,667 hal ini berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu 3,796 < 1,667, maka keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas gaya kepemimpinan dan motivasi kerja (X_1 dan X_2) cara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu kinerja pegawai. Model hipotesis ini adalah :

$H_0 : b_1, b_2 = 0$ (artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara

simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$ (artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai).

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis, yaitu nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria yaitu :

a. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

b. H_0 ditolak (H_1 diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

F_{tabel} diperoleh dengan derajat bebas ($df_1 = k - 1$)

n = jumlah sampel yaitu 50 data

k = jumlah variabel yang digunakan, $k = 3$

$df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$

$df_2 = n - k = 50 - 3 = 47$

Uji F yang digunakan adalah uji satu arah dengan $\alpha = 5\%$ maka F_{tabel} 5% (2 ; 47) adalah 3,20

Output uji F dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 2. Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2470.765	2	1235.383	25.327	.000 ^a
Residual	157.057	47	3.342		
Total	2627.822	49			

a. Predictors: (Constant), motivasi Kerja, gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Pada Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} variabel gaya kepemimpinan dan

motivasi kerja bernilai 425,327 sedangkan F_{tabel} bernilai 3,20. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 425,327 > 3,20. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara uji F (uji simultan) bernilai positif yang ditunjukkan dengan hubungan searah dengan variabel kinerja pegawai dan berpengaruh signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil uji SPSS 20 diperoleh hasil penelitian sebagai berikut. (1) Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Durrotun Nafisah (2005), Adri Agustiningrum (2012), dan Budi Santoso (2012) dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. (2) Motivasi Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Marelan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tri Wahyuni (2013), Kunti Aprilia Lisanti (2012), dan Adri Agustiningrum (2012) dimana motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian ini yang menghasilkan bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh simultan dari variabel-variabel independen tersebut terhadap Kinerja Pegawai mencapai angka 68,1%, sisanya 31,9 dipengaruhi faktor lain. Dengan demikian variabel-variabel tersebut dapat menjadi acuan bagi manajemen kantor Camat Medan Marelan dalam melakukan peningkatan kinerja pegawai.

Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan yang baik dan tepat dapat meningkatkan Kinerja Pegawai.
2. Pemberian Motivasi yang tepat dapat meningkatkan Kinerja Pegawai..
3. Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi yang tepat dapat meningkatkan Kinerja Pegawai..

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Camat Medan Marelan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Kecamatan Medan Marelan perlu adanya peningkatan pada penyelesaian pekerjaan tepat waktu dengan memberikan supervisi pada anak buah berkenaan dengan pekerjaannya.

2. Guna meningkatkan motivasi kerja pada Kecamatan Medan Marelan, maka dapat dilakukan dengan menempatkan karyawan dalam satu tim yang dapat bekerja secara tim dan saling menopang satu sama lain.
3. Pimpinan bersedia untuk menyampaikan informasi dengan apa adanya jika informasi tersebut penting bagi para pegawai dan bersedia menyediakan waktu khusus untuk sekedar bersosialisasi secara kolektif kepada seluruh pegawai.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar dapat diperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta PT. Rineka Cipta
- Ghozali Imam, 2001. *Statistik Parametrik : Teori dan Aplikasi dengan program SPSS*. BP UNDIP Semarang
- , 2005 *Statistik Parametrik : Teori dan Aplikasi dengan program SPSS*. BP UNDIP Semarang
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2003. *Organisasi & Motivasi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- , 2001, *Manajemen Sumber Daya Dasar dan Kunci Keberhasila* Edisi Revisi), Cetakan Ketiga, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya,
- Mangkunegara, Anwar prabu, 2005, *Manajemen Sumber Daya*, Bandung : Penerbit PT. Remaja Rosdakarya,
- Moekijat. 2012. *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Bandung: Bandar Maju

- Robbins, P, Stephen, 2003, *Perilaku Organsasi*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, Veithzal, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia untu Perusahaan* , Edisi Kedua, Jakarta, PT. Grafindo Persada.
- Robbins, P, Stephen, 2003, *Perilaku Organsasi*, Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan kedua belas 2010. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)*. Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. Tahun 2014.