

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DESA PADANG SAMBIAN KELOD – DENPASAR**

**Ni Nyoman Ayu Pebri Trinita<sup>1)</sup>  
Putu Bagus Suthanaya<sup>2)</sup>**

**(Fakultas Bisnis dan Sosial Humaniora, Universitas Triatma Mulya<sup>1,2)</sup>  
email: ayupebritrinita@gmail.com**

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and motivation on employee performance. Research data were collected by distributing questionnaires. The number of samples is 50 respondents. The research method uses quantitative and qualitative analysis. The analysis tool uses multiple linear regression analysis and t test. The results of the multiple linear regression analysis:  $Y = 14.075 + 0.268X_1 + 0.262X_2$  indicate that the leadership style ( $X_1$ ) and motivation ( $X_2$ ) are assumed to be equal to 0 (zero), then employee performance ( $Y$ ) will increase. Significance test using t test obtained tcount ( $X_1$ ) and tcount ( $X_2$ ) is greater than t table of (2,158) and (2,079) greater than (2,012), is in the area of rejection of  $H_0$ , this means partially leadership style and motivation have an effect positive and significant impact on employee performance at the Padang Sambian Kelod Village Office Denpasar.*

**Keywords:** *Employee Performance, Leadership Style, and Motivation*

### **PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dimiliki suatu organisasi. Dimana sumber daya manusia merupakan aset penting bagi perusahaan untuk mengembangkan kemampuan dalam menentukan keberhasilan perusahaan jangka panjang. Perkembangan usaha dan organisasi sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di dalam perusahaan. Apabila produktivitas tenaga kerja dapat terpenuhi secara maksimal maka kinerja karyawan dapat tercipta dengan baik.

Kinerja dapat berjalan dengan baik apabila karyawan memiliki karakteristik biografis yang mendukung. Karakteristik biografis terbentuk karena adanya faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan bisa

berjalan dengan baik. Banyak cara yang bisa dilakukan oleh seorang atasan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Misalnya memberikan kompensasi atau upah yang cukup, memberikan tunjangan kesehatan, pendidikan, keluarga, dan yang paling penting adalah atasan memberikan motivasi dan dukungan terhadap semua yang dilakukan oleh karyawan

Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kualitas kehidupan kerja maka salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan adanya motivasi kerja. Motivasi adalah dorongan psikologis dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat

---

dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Kepemimpinan juga merupakan faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan. Jadi, kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dan keterampilan untuk mempengaruhi bawahannya yang bisa menyebabkan tinggi rendahnya pekerjaan.

Tinggi dan rendahnya kinerja dipengaruhi bagaimana sikap pemimpin. Apabila seorang pemimpin memiliki kredibilitas dan visi-misi yang tidak sejalan dengan seorang karyawan bisa menyebabkan seorang bawahan maupun karyawan memiliki kinerja yang biasa saja. Begitu pula sebaliknya apabila pemimpin memiliki kepemimpinan yang baik dan disukai oleh bawahannya bisa jadi dia memiliki kinerja yang baik, mengingat visi-misi mereka yang sejalan untuk sebuah tujuan. Akan tetapi semua itu tidak akan berjalan seimbang dan baik tanda adanya motivasi seorang pemimpin.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam

persaingan global. Namun fakta yang ada sekarang memperlihatkan bahwa belum semua karyawan memiliki prestasi kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan. Dalam mewujudkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan dibutuhkan motivasi dan pimpinan yang dapat memberikan arahan kepada karyawan.

Pemberian penghargaan kepada karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik akan menjadikan karyawan tersebut giat dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, peran dari seorang pemimpin juga menjadi faktor yang paling berperan penting didalamnya, pemimpin yang handal dan mempunyai kewibawaan. Dengan demikian, kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut akan meningkat sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah motivasi dan gaya kepemimpinan. Faktor motivasi juga sangat berhubungan langsung dengan berhasilnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Karyawan yang mempunyai semangat kerja yang tinggi akan dapat mudah menyelesaikan tugas dan kewajibannya sesuai yang diharapkan oleh perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang mempunyai semangat kerja rendah akan sulit mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat mendorong orang lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menghasilkan sesuatu yang lebih baik dan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut.

Penelitian dilakukan di Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar dengan permasalahan terdapat pada gaya kepemimpinan yang dilakukan sangat ketat dan terkesan otoriter dengan maksud untuk memberikan kedisiplinan kerja terhadap seluruh karyawan, hal ini memberikan dua pengaruh secara bersamaan. Secara positif kedisiplinan karyawan sangat baik memberikan dampak kinerja yang terkonsentrasi dengan baik, secara negatif gaya kepemimpinan manajemen Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar menimbulkan kesan kurangnya motivasi terhadap peningkatan kualitas kerja karyawan, karena karyawan merasa mendapatkan tekanan dan sulit untuk berkembang.

Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh motivasi dan gaya kepemimpinan karyawan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar”. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, (2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, (3) Berapakah besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, (4) Variabel bebas manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, (3) untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, (4) untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bacaan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia tentang gaya kepemimpinan dan motivasi serta dapat memberikan masukan atau informasi yang berguna di Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, dalam menerapkan gaya kepemimpinan dan motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Kepemimpinan**

Menurut Maxwell (2015) Kepemimpinan adalah pengaruh, kemampuan seseorang mempengaruhi orang lain untuk mengikuti pimpinannya. Sutrisno (2012) menyatakan Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Jadi berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah sebuah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi orang atau suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu dalam keberhasilan organisasi atau perusahaan.

---

## **Motivasi**

Motivasi berasal dari kata Latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Hasibuan, 2011).

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

## **Kinerja Karyawan**

Landasan sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka tujuan suatu organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan bahan evaluasi bagi pemimpin. Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa: kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pernyataan di atas dapat ditegaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai

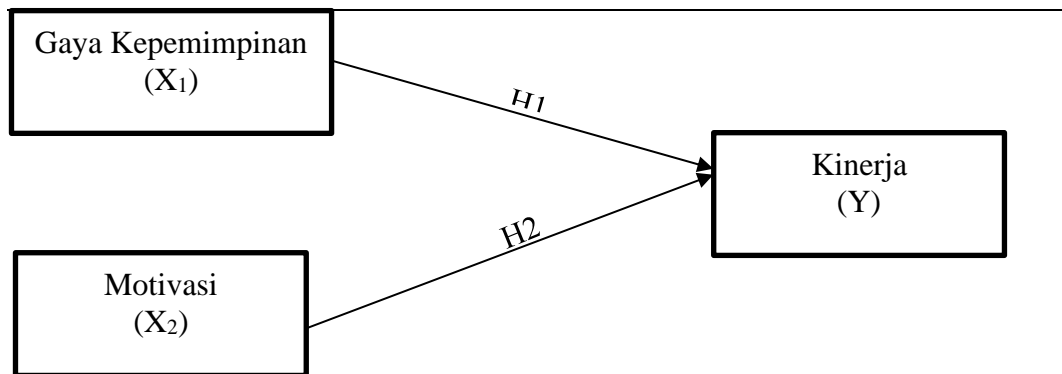
dengan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasinya. Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi atau lembaga di dalam menilai kinerja pegawainya. Untuk melihat seberapa jauh kinerja yang dilaksanakan seseorang, maka perlu adanya suatu pengukuran. Pengukuran merupakan kegiatan awal dari suatu proses penilaian.

## **Penelitian Terdahulu**

Adapun salah satu penelitaian yang ada kaitanya dengan penelitian ini adalah penelitian dari Yohanes Susanto pada tahun 2017 dari Univesitas Tridinanti Palembang dengan judul Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian Pedagangan dan Koperasi Kota Palembang) dengan hasil analisis  $Y = 22,100 + 1,167 X_1 + 0,420 X_2 + e$ . Modal tersebut menunjukan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Adapun besarnya pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sebesar 59,4% dan 40,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar pengamatan.

## **Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap variabel dependent yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut:



**GAMBAR 2.1**  
**KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN**

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar.

H<sub>2</sub>: Diduga motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar.

H<sub>3</sub>: Diduga pengaruh gaya kepemimpinan berpengaruh lebih tinggi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar

H<sub>4</sub>: Diduga variabel gaya kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar

### METODE PENELITIAN

Jenis desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research), yaitu penelitian yang menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Didalam penelitian ini terdapat dua variabel yang digunakan yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas

yang digunakan dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan motivasi (X<sub>2</sub>). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y). Adapun indikator dalam kepemimpinan antara lain: saling menghargai pendapat, mengembangkan inisiatif, melakukan kerjasama team work, menjalin hubungan yang sportif, mengembangkan karir, senang menerima saran, selalu membuat bawahannya sukses, memberikan kebebasan. Indikator yang digunakan dalam motivasi antara lain : upah atau gaji, tunjangan tambahan, penghasilan, promosi, penghargaan, pelatihan, lingkungan kerja, sikap pemimpin. Serta indikator yang digunakan dalam kinerja : kualitas, kuantitas, efisiensi, disiplin kerja, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, kreativitas.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kusioner, dan dokumentasi. Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengandalkan wawancara langsung dengan pemimpin dan karyawan Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar yang dianggap dapat memberikan informasi yang

diperlukan sehubungan dengan masalah penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terstruktur, yaitu pertanyaan yang diajukan kepada responden disertai dengan pilihan jawaban sehingga responden hanya memilih jawaban yang tersedia. Dokumentasi yaitu mencari data-data dengan mencatat dokumen-dokumen serta laporan-laporan yang dimiliki oleh perusahaan, seperti halnya dokumen-dokumen yang ada di Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar. Dokumen yang berkaitan erat dengan masalah penelitian terutama tentang sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, *job description*, dan jumlah pegawai.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah data yang berupa angka-angka dan dapat dihitung dengan satuan tertentu, seperti : jumlah karyawan, dan tingkat absensi serta data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner dan wawancara. Data kualitatif merupakan data yang tidak berupa angka-angka dan tidak dapat dihitung secara matematis. Yang meliputi sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan tugas dari masing-masing karyawan pada Kantor Desa

Padangsambian Kelod Denpasar. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai. Data sekunder yaitu data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, seperti data karyawan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar sebanyak 51 orang. Berdasarkan pendapat Arikunto (2010), apabila subjeknya kurang dari 100 maka lebih baik diambil seluruhnya. Dengan demikian, maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Karakteristik Responden

#### a. Berdasarkan jenis kelamin

**TABEL 4.1**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN**

No	Jenis Kelamin	Responden	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-Laki	26	52
2	Perempuan	24	48
Total		50	100

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan responden berjenis laki-laki diatas dinyatakan bahwa

sebanyak 26 orang atau 52% dan sebanyak 24 orang atau 48% berjenis

kelamin perempuan. Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas responden yaitu laki-laki sebanyak 26 orang dengan persentase 52%.

b. Berdasarkan Usia

**TABEL 4.2**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA**

No	Usia	Responden	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	18-23 <sup>th</sup>	21	42
2	24-29 <sup>th</sup>	19	38
3	>30 <sup>th</sup>	10	20
Total		50	100

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.2 di atas dinyatakan bahwa usia responden >30 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 20%, 18-23 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 42%, dan 24-29 tahun sebanyak 19 orang

dengan persentase 38%. Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas responden usia 18-23 tahun sebanyak 21 orang dengan persentase 42%.

c. Berdasarkan Masa Kerja

**TABEL 4.3**  
**KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA**

No	Masa Kerja	Responden	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	<1 <sup>th</sup>	19	38
2	1-2 <sup>th</sup>	14	28
3	>2 <sup>th</sup>	17	34
Total		50	100

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dinyatakan bahwa masa kerja responden <1 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 38%, masa kerja >2 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 34%, dan masa kerja 1-2 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 28%. Hal ini dapat dilihat bahwa mayoritas responden masa

kerja selama <1 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 38%.

## 2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Adapun jawaban yang menjadi responden terhadap variabel gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar adalah sebagai berikut:

a) Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

**TABEL 4.4**  
**JUMLAH SKOR, RATA-RATA SKOR, DAN KATEGORI PENILAIAN**  
**GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>) PADA KANTOR DESA**  
**PADANGSAMBIAN KELOD DENPASAR**

No	Pernyataan	Jawaban Responden (Skor)					Jumlah Skor	Rata - Rata Skor	Kategori Penilaian
		ST							
		S (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Pimpinan saling menghargai pendapat bawahan	7	6	9	12	16	174	3,48	Setuju
2	Pemimpin dapat mengembangkan inisiatif bawahan	6	4	8	18	14	180	3,60	Setuju
3	Pemimpin mampu berkerjasama	1	10	14	11	14	177	3,54	Setuju
4	Pemimpin mampu menjalin hubungan yang sportif	6	11	13	11	9	156	3,12	Cukup Setuju
5	Pemimpin mampu mengembangkan karir bawahan	4	5	17	14	10	171	3,42	Setuju
6	Pemimpin senang menerima saran dari bawahan	1	11	15	11	12	172	3,44	Setuju
7	Pemimpin selalu membuat bawahannya sukses dalam pekerjaan	2	8	13	16	11	176	3,52	Setuju
8	Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan	12	15	6	6	11	139	2,78	Cukup Setuju
Rata-rata Skor Total								3,38	Cukup Setuju

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan adalah cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,38. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pemimpin dapat mengembangkan inisiatif bawahan (X<sub>1.2</sub>)” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,60 yang masuk kriteria setuju.
- 2) Pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan yang memiliki rata-

rata terendah adalah pernyataan “Pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan (X<sub>1.8</sub>)”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,78 yang masuk kriteria cukup setuju.

- 3) Pernyataan pada gaya kepemimpinan pelayanan memiliki rata-rata skor total sebesar 3,38 yang masuk kriteria cukup setuju.



b) Motivasi (X<sub>2</sub>)

**TABEL 4.5**  
**JUMLAH SKOR, RATA-RATA SKOR, DAN KATEGORI PENILAIAN**  
**MOTIVASI (X<sub>2</sub>) PADA KANTOR DESA PADANGSAMBIAN KELOD**  
**DENPASAR**

	Pernyataan	Jawaban Responden (Skor)					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar dari pemerintah	3	13	13	12	9	161	3,22	Cukup Setuju
2	Pemberian tunjangan tambahan penghasilan	4	11	7	10	18	177	3,54	Setuju
3	Pemberian promosi	5	5	14	14	12	173	3,46	Setuju
4	Pemberian penghargaan	3	13	11	10	13	167	3,34	Cukup Setuju
5	Pemberian pelatihan	2	10	8	18	12	178	3,56	Setuju
6	Pemberian lingkungan kerja yang nyaman	6	13	16	8	7	147	2,94	Cukup Setuju
7	Pemberian sikap yang adil dari pemimpin	4	3	13	17	13	182	3,64	Setuju
Rata-rata Skor Total								3,39	Cukup Setuju

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui persepsi responden mengenai motivasi adalah cukup setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,39. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

1) Pernyataan pada variabel motivasi yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Pemberian sikap yang adil dari pemimpin (X<sub>2.7</sub>)” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,64 yang masuk kriteria setuju.

2) Pernyataan pada variabel motivasi yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Pemberian lingkungan kerja yang nyaman (X<sub>2.6</sub>)”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,94 yang masuk kriteria cukup setuju.

3) Pernyataan pada variabel motivasi memiliki rata-rata skor total sebesar 3,39 yang masuk kriteria cukup setuju.

c) Kinerja Pegawai (Y)

**TABEL 4.6**  
**JUMLAH SKOR, RATA-RATA SKOR, DAN KATEGORI PENILAIAN**  
**KINERJA PEGAWAI (Y) PADA KANTOR DESA PADANGSAMBIAN**  
**KELOD DENPASAR**

No	Pernyataan	Jawaban Responden (Skor)					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor	Kategori Penilaian
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)			
1	Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk penyelesaian tugas-tugas	8	10	11	8	13	158	3,16	Cukup Setuju
2	Hasil karya sesuai ketentuan	3	9	11	12	15	177	3,54	Setuju
3	Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas	1	9	12	16	12	179	3,58	Setuju
4	Kepatuhan dalam mentaati peraturan	2	10	10	16	12	176	3,52	Setuju
5	Hasil karya sesuai dengan instruksi atasan	1	12	13	12	12	172	3,44	Setuju
6	Dukungan yang diberikan pimpinan	4	10	8	14	14	174	3,48	Setuju
7	Kejujuran dalam melaksanakan tugas	4	10	11	11	14	171	3,42	Setuju
8	Kreativitas dalam meningkatkan kinerja	3	12	12	10	13	168	3,36	Cukup Setuju
Rata-rata Skor Total								3,44	Setuju

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diketahui persepsi responden mengenai kinerja pegawai adalah setuju dengan nilai rata-rata sebesar 3,44. Item pernyataan yang memiliki rata-rata tertinggi dan terendah adalah sebagai berikut:

- 1) Pernyataan pada variabel kinerja karyawan yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas (Y1.3)” diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,58 yang masuk kriteria setuju.
- 2) Pernyataan pada variabel kinerja pegawai yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki untuk penyelesaian tugas-tugas(Y1.1)”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,16 yang masuk kriteria cukup setuju.
- 3) Pernyataan pada variabel kinerja pegawai memiliki rata-rata skor

total sebesar 3,44 yang masuk kriteria setuju.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas dari Instrumen Penelitian

1) Hasil Uji Validitas

**TABEL 4.7**  
**REKAPITULASI HASIL UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN**  
**TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>), MOTIVASI (X<sub>2</sub>), DAN**  
**KINERJA PEGAWAI (Y) PADA KANTOR DESA PADANGSAMBIAN**  
**KELOD DENPASAR**

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,363	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,336	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,384	Valid
		X <sub>1.4</sub>	0,393	Valid
		X <sub>1.5</sub>	0,378	Valid
		X <sub>1.6</sub>	0,312	Valid
		X <sub>1.7</sub>	0,534	Valid
		X <sub>1.8</sub>	0,581	Valid
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,364	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,432	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,594	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,577	Valid
		X <sub>2.5</sub>	0,396	Valid
		X <sub>2.6</sub>	0,427	Valid
		X <sub>2.7</sub>	0,521	Valid
3	Kinerja Pegawai (Y)	Y <sub>1.1</sub>	0,351	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,396	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,395	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,354	Valid
		Y <sub>1.5</sub>	0,415	Valid
		Y <sub>1.6</sub>	0,448	Valid
		Y <sub>1.7</sub>	0,350	Valid
		Y <sub>1.8</sub>	0,362	Valid

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawaidengan skor total diatas 0,3

dan semuanya telah signifikan dan di atas alpha 0,05 maka seluruh koefisien korelasi dari indikator gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja pegawai dinyatakan valid.

2) Hasil Uji Reliabilitas

**TABEL 4.8**  
**REKAPITULASI HASIL RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN**  
**TENTANG GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>1</sub>), MOTIVASI (X<sub>2</sub>), DAN**  
**KINERJA PEGAWAI (Y) PADA KANTOR DESA PADANGSAMBIAN**  
**KELOD DENPASAR**

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,636	Reliabel
2	Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,675	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y <sub>1</sub> )	0,603	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat dilihat nilai koefisien Alpha Cronbach berada diatas 0,60 pada variabel indikator gaya kepemimpinan, motivasi, dan kinerja

pegawai sehingga instrumen tersebut dapat dinyatakan reliabel atau handal dan layak dijadikan instrumen penelitian.

**3. Hasil Uji Asumsi Klasik**

a. Hasil Uji Normalitas

**TABEL 4.9**  
**HASIL UJI NORMALITAS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.00000
	Std. Deviation	3.549939
Most Extreme Differences	Absolute	.067
	Positive	.056
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		.476
Asymp. Sig. (2-tailed)		.977

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test yang ditampilkan pada tabel 12 tersebut menunjukkan bahwa besarnya nilai Kolmogorov-Smirnov adalah sebesar

0,997 > 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

b. Hasil Uji Multikolinearitas

**TABEL 4.10**  
**HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
	(Constant)	14.075	4.691				3.000	.004
1	Gaya Kepemimpinan	.268	.124	.291	2.158	.036	.993	1.007
	Motivasi	.262	.126	.280	2.079	.043	.993	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut ditunjukkan bahwa nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan dan motivasi menunjukkan *tolerance* untuk setiap variabel lebih dari 0,10

dan memiliki nilai VIF kurang dari 10, maka dari itu model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**TABEL 4.11**  
**HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS**

Variabel	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,469	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi (X <sub>2</sub> )	0,476	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, ditunjukkan bahwa nilai signifikansivariabel gaya kepemimpinan sebesar 0,469 dan nilai signifikansi motivasi sebesar 0,476. Nilai tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya yaitu *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas.

**4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**TABEL 4.12**  
**HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR BERGANDA**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14.075	4.691			
1	Gaya Kepemimpinan	.268	.124	.291	2.158	.036
	Motivasi	.262	.126	.280	2.079	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.13 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 14,075 + 0,268 X_1 + 0,262 X_2$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan arah masing-masing variabel bebas

terhadap variabel terikatnya. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) diasumsikan sama dengan 0 (nol), maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan mengalami kenaikan.

a. Hasil Uji t

**TABEL 4.13**  
**HASIL UJI T (T-TEST)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	14.075	4.691			
1	Gaya Kepemimpinan	.268	.124	.291	2.158	.036
	Motivasi	.262	.126	.280	2.079	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah, 2021

a) Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) pada Kantor Desa Padangsambian Klod - Denpasar. Untuk menguji  $H_0$  diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menentukan formulasi hipotesis.

$H_0 : \beta_1 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai.

$H_2 : \beta_1 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan level of significance

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan :  $50 - 2 - 1$ , test pada dua sisi (kanan dan

kiri), diperoleh nilai tabel ( $0,05 ; 47$ ) = 2,012.

3) Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$

Jika  $t_{hitung} \leq 2,012$  maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan.

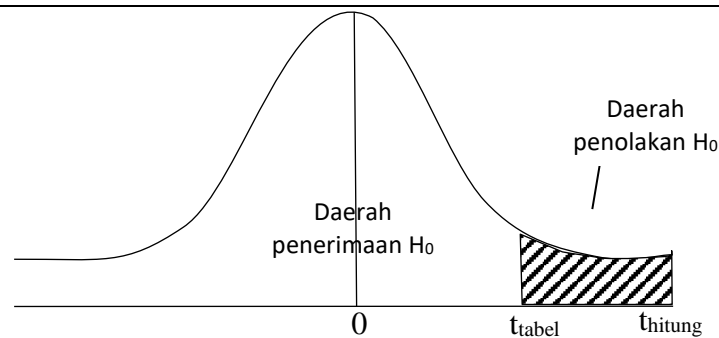
Jika  $t_{hitung} > 2,012$  maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan dan  $H_1$  diterima.

4)  $t_{hitung}$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20,0 for windows, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,158 .

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$

Dengan pengujian satu sisi, hal ini dapat digambarkan dengan kurva distribusi t sebagai berikut:



**GAMBAR 4.2** :2,012 :2,158  
**DAERAH PENERIMAAN DAN PENOLAKAN Ho PADA VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN (X1)**

6) Keputusan

Berdasarkan gambar 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa  $t_{hitung} (2,158) > t_{tabel} (2,012)$  dengan tingkat signifikansi  $0,036 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel gaya kepemimpinan) sebesar 0,268 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar.

b) Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar. Untuk menguji  $H_0$  diterima atau ditolak digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menentukan formulasi hipotesis.  
 $H_0 : \beta_2 = 0$ , berarti tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai.  
 $H_3 : \beta_2 > 0$ , berarti ada pengaruh yang positif dan

signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai.

2) Menentukan level of significance

Menggunakan derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan derajat kebebasan :  $50 - 2 - 1$ , test pada dua sisi (kanan dan kiri), diperoleh nilai tabel  $(0,05 ; 47) = 2,012$ .

3) Kriteria penerimaan atau penolakan  $H_0$

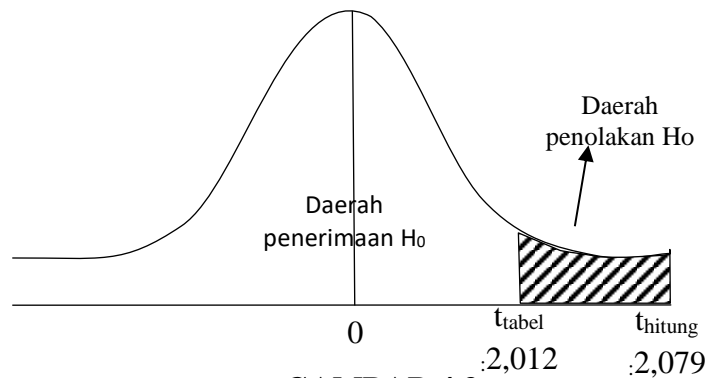
Jika  $t_{hitung} \leq 2,012$  maka  $H_0$  diterima, berarti pengaruh tersebut tidak signifikan.

Jika  $t_{hitung} > 2,012$  maka  $H_0$  ditolak, berarti pengaruh tersebut signifikan.

4)  $t_{hitung}$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan program Statistical Package for Social Science (SPSS) version 20,0 for windows, nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,079.

5) Menggambarkan daerah penerimaan dan penolakan  $H_0$  Dengan pengujian satu sisi, hal ini dapat digambarkan dengan kurva distribusi t sebagai berikut :



**GAMBAR 4.3**  
**DAERAH PENERIMAAN DAN PENOLAKAN Ho PADA VARIABEL**  
**MOTIVASI (X<sub>2</sub>)**

Sumber: Data Diolah, 2021

6) Keputusan  
Berdasarkan gambar 4.3 di atas dapat dijelaskan bahwa thitung (2,079) > ttabel (2,012) dengan tingkat signifikansi 0,043 < 0,05, sehingga Ho ditolak dan H<sub>2</sub> diterima yang berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi β<sub>2</sub> (variabel motivasi) sebesar 0,262 menunjukkan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod – Denpasar.

**5. Hasil Koefisien Determinasi**

**TABEL 4.14**  
**HASIL ANALISIS KOEFISIEN DETERMINASI**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.387 <sup>a</sup>	.150	.114	3.62468

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel 4.15 tersebut dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square (R<sup>2</sup>) = 0,114 adapun analisis menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,114 \times 100\%$$

$$KD = 11,4\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai Adjusted R

Square (R<sup>2</sup>) = 15% yang berarti sebesar 11,4% variasi kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), dan motivasi (X<sub>2</sub>) dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

**6. Hasil Uji Indikator Dominan**



**TABEL 4.15**  
**HASIL ANALISIS INDIKATOR DOMINAN**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.075	4.691		3.000	.004
1					
Gaya Kepemimpinan	.268	.124	.291	2.158	.036
Motivasi	.262	.126	.280	2.079	.043

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.16 terlihat bahwa variabel  $X_1$  adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan) dibandingkan dengan variabel lain.

#### Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Padangsambian Kelod – Denpasar

Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dapat dijelaskan bahwa thitung (2,158) > ttabel (2,012) dengan tingkat signifikansi 0,036 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi  $\beta_1$  (variabel gaya kepemimpinan) sebesar 0,268 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar.

2. Pengaruh Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Desa Padangsambian Kelod – Denpasar

Pengaruh motivasi ( $X_2$ ) dapat dijelaskan bahwa thitung (2,079) > ttabel (2,012) dengan tingkat signifikansi 0,043 < 0,05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima yang berarti bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi  $\beta_2$  (variabel motivasi) sebesar 0,262 menunjukkan bahwa kualitas produk dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar.

3. Besarnya Pengaruh yang Disumbangkan oleh Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Desa Padangsambian Kelod – Denpasar

Besarnya pengaruh yang disumbangkan oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Kantor Desa Padangsambian Kelod – Denpasar dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,114 \times 100\%$$

$$KD = 11,4\%$$

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai Adjusted R Square ( $R^2$ ) = 15% yang berarti

sebesar 11,4% variasi kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

4. Indikator Dominan dari Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Kantor Desa Padangsambian Kelod – Denpasar Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar. Artinya variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dibandingkan dengan variabel lain.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar, maka dapat disimpulkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar.
3. Sebesar 11,4% variasi kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), dan motivasi ( $X_2$ ) dan sisanya sebesar 88,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
4. Variabel lebih banyak dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dibandingkan dengan variabel lain.

### **Saran**

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar. maka disarankan bagi gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar adalah sebagai berikut :

#### **1. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar secara keseluruhan bahwa Pemimpin dapat mengembangkan inisiatif bawahan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun terdapat pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan dengan skor terendah yaitu pemimpin memberikan kebebasan kepada bawahan. Maka dari itu hendaknya pimpinan bersikap fleksibel dan memberikan kebebasan kepada bawahan berinisiatif dan memberikan ide baru, menghargai pendapat bawahan, memungkinkan terjadinya pertemuan secara terus-menerus, tujuan yang dicapai realistis dan berdasarkan kepada kesepakatan bersama.

#### **2. Motivasi**

Motivasi pada Kantor Desa Padangsambian Kelod - Denpasar secara keseluruhan bahwa Pemberian sikap yang adil dari pemimpin. Namun terdapat pernyataan pada variabel motivasi dengan skor terendah yaitu Pemberian lingkungan kerja yang nyaman. Maka dari itu hendaknya perusahaan memperhatikan lingkungan kerja, mulai dari

- sarana-prasarana, penerangan serta kebersihan ditempat kerja, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Hal inilah yang mendukung adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Padangsambian Kelod – Denpasar
3. Mengingat penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diluar variabel penelitian, maka Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, motivasi, komunikasi ,dll sehingga karyawan menghasilkan kinerja yang optimal.
  4. Pihak pimpinan Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar hendaknya lebih meningkatkan gaya kepemimpinan agar tetap mempertahankan kinerja karyawan. Karena variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh lebih dominan daripada variabel lainnya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Desa Padangsambian Kelod Denpasar.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta: Bandung.
- Arikunto, 2002. *Metodologi Penelitian*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Maxewell, 2015. *Good Leader Ask Good Question*. MIC PT. Menuju Insan Cemerlang: Surabaya.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta: Badung.
- Sutrisno, Edy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Grup: Jakarta.
- Yogantara, K. K., & Wirakusuma, M. G. 2013. Pengaruh komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan pada hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial BPR. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 2, 261-280.
- Yohanes Susanto. 2017. *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai*. Dinas Perindustrian Pedagangan dan Koprasi: Palembang