

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN
KABUPATEN NAGEKEO NUSA TENGGARA TIMUR**



Disusun Oleh :

TRENDY AGUSTO RUA LORI

11170248

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA

YOGYAKARTA

2021

LAMPIRAN 8

HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Trendy Augusto Rua Lori
NIM : 11170248
Program studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NAGEKEO NUSA TENGGARA TIMUR ”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta
Pada Tanggal : 23 Juni 2021

Yang menyatakan



(Trendy Augusto Rua Lori)
NIM.11170248

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN
KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NAGEKEO, NUSA TENGGARA TIMUR**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh :

TRENDY AGUSTO RUA LORY

11170248

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh
gelar Sarjana Manajemen pada tanggal, 31 Juli 2021

Nama Dosen

Tanda Tangan

1. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

(Ketua Tim / Dosen Penguji)


.....

2. Dra. Ambar Kusuma Astuti, M.Si.

(Dosen Penguji / Dosen Pembimbing


.....

3. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA

(Dosen Penguji)


.....

Yogyakarta, 22 Juni 2021

Disahkan oleh :

Dekan Fakultas Bisnis,

Ketua Program Studi Manajemen,



Dr. Perminas Pangeran, S.E., M.Si.

Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D.

HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN
PERMUKIMAN KABUPATEN NAGEKEO NUSA TENGGARA TIMUR**

yang saya kerjakan tersebut adalah hasil tulisan saya sendiri demi untuk memenuhi persyaratan kelulusan dan menjadi Sarjana dalam Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, bukan merupakan tulisan orang lain maupun duplikasi dari pihak manapun. Adapun sumber- sumber informasi yang saya peroleh dari luar akan dicantumkan nama penulis maupun narasumbernya dalam tulisan ini. Apabila saya terbukti melakukan plagiasi dan melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal-hal tersebut, saya bersedia jika skripsi tersebut dibatalkan.

Yogyakarta, 24 Mei 2021



Trendy Augusto Rua Lori
11170248

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur penulis haturkan kepada Tuhan Yesus Kristus, karena atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN NAGEKEO NUSA TENGGARA TIMUR.**

Tujuan dalam skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana yang berfokus pada Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam penulisan skripsi ini, penulis ingin menyampaikan penghargaan serta ucapan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dan terlibat dalam berbagai proses penulisan skripsi ini. Ucapan terima kasih yang sebesar – besarnya ini disampaikan kepada :

1. Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kekuatan, kesehatan, pertolongan, penyertaan dan perlindungan kepada saya
2. Dr. Perminas Pangeran, SE.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
3. Drs. Sisnuhadi, MBA, Ph.D. selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana
4. Lucia Nurbani Kartika, SPD. MM selaku Wakil Dekan III Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana

5. Ambar Kusuma Astuti , S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan sejak penentuan judul hingga terselesaikan penulisan skripsi
6. Bapak Edi Nugroho yang telah memberikan masukan dan arahan dalam membantu mengolah data
7. Segenap dosen dan civitas akademik Fakultas Bisnis Manajemen Universitas Kristen Duta Wacana yang telah terlibat dan berpengaruh dalam membantu saya menimba ilmu di Universitas Kristen Duta Wacana
8. Lory Antonius dan Alm. Maria Valentina Macrina Emi selaku orang tua saya yang memberikan semangat, dukungan dan doa kepada saya
9. Untuk adik saya Pankrasius Tevin Lori yang selalu memberi dukungan dan doa kepada saya sehingga bisa menyelesaikan skripsi
10. Untuk teman – teman saya (teman-teman yang pernah hadir dalam hidup saya) yang memberikan dukungan dan semangat kepada saya
11. Untuk sahabat saya Yohanes Susanto Nugroho, Paul Indo, Adam Pradana, Yustinus Yori, dan Cyrilla Sari yang selalu menemani dan mendukung saya hingga akhir penyelesaian kuliah
12. Untuk teman- teman dikosentrasi msdm, pemasaran, dan keuangan yang telah memberikan dukungan dan semangat selama kuliah dan dalam penyusunan skripsi
13. Semua pihak yang terlibat dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dan mendukung saya selama kuliah

Selaku penulis, saya mengharapkan agar tulisan ini dapat memberikan manfaat kepada pihak – pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini dan dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 24 Mei 2021

Penulis



Trendy Augusto Rua Lori

11170248

©UKDWN

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPITRAN	xvi
ABSTRAKSI	xvii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Kinerja Karyawan	13
2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan.....	13
2.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	14

2.1.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan	16
2.2 Gaya Kepemimpinan	18
2.2.1 Definisi Gaya Kepemimpinan	18
2.2.2 Teori Teori Gaya Kepemimpinan	19
2.2.3 Indikator – indikator Gaya Kepemimpinan.....	21
2.2.4 Jenis Jenis Kepemimpinan	22
2.3 Motivasi Kerja.....	26
2.2.1 Definisi Motivasi Kerja.....	26
2.2.2 Faktor Faktor Motivasi Kerja	27
2.2.3 Teori Teori Motivasi Kerja	28
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	30
2.4 Pengembang Hipotesis.....	33
2.3.1 Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja	33
2.3.2 Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	34
2.5 Penelitian Terdahulu	34
2.6 Kerangka Pemikiran	36
2.7 Gambaran Singkat	36
2.8 Tugas Fungsi Dan Struktur Organisasi Perangkat Daerah.....	37
2.9 Visi Dan Misi	43
BAB III. METODE PENELITIAN	46
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian	46
3.2 Variabel Penelitian	46
3.2.1 Variabel Dependen	46
3.2.2 Variabel Independen	46

3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	47
3.4	Populasi dan Sampel Penelitian	48
3.5	Sumber Data.....	49
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	49
3.7	Uji Instrumen Data	50
3.7.1	Uji Validitas	50
3.7.2	Uji Reliabilitas	51
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda	51
3.9	Uji Hipotesis.....	53
3.9.1	Uji Statistik F	53
3.9.2	Uji Koefisien Determinasi (R^2)	53
3.9.3	Uji Statistik t	54
BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN Sejarah Singkat		56
4.1	Analisis Data	56
4.1.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian	56
4.1.2	Hasil Uji Validitas	56
4.1.3	Hasil Uji Realibilitas	59
4.1.4	Deskripsi Profil Responden	60
4.1.5	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.1.6	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	65
4.1.7	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)	66
4.1.8	Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)	67
4.2	Pembahasan	69
BAB V KESIMPILAN DAN SARAN		71

5.1 Kesimpulan	71
5.2 Keterbatasan Penelitian	73
5.3 Saran Penelitian	74
DAFTAR PUSTAKA	76

©UKDW

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel	47
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Dimensi Gaya Kepemimpinan	57
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Dimensi Motivasi Kerja	58
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Dimensi Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	60
Tabel 4.5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	61
Tabel 4.6 Responden Berdasarkan Usia	61
Tabel 4.7 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	62
Tabel 4.8 Responden Berdasarkan Masa Kerja/Jabatan	63
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Coefficients</i> Regresi	64
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	65
Tabel 4.11 Hasil Uji F	66
Tabel 4.12 Hasil Uji t	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Gambar 2.2 Kerangka Berpikir	36
Gambar 2.3 Tabel Visi Instansi	44

©UKDW

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	79
Lampiran 2 Data Responden	83
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	86
Lampiran 4 Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Hasil Uji R^2 , Hasil Uji F, Hasil Uji t	88
Lampiran 5 Tabel r	89
Lampiran 6 Tabel t	90
Lampiran 7 Tabel F	91
Lampiran 8 Halaman Pernyataan Publikasi	92
Lampiran 9 Surat Keterangan Penelitian Dari Instansi	93
Lampiran 10 Halaman Pengesahan	94
Lampiran 11 Halaman Keaslian Skripsi	95
Lampiran 12 Kartu Konsultasi	96
Lampiran 13 Formulir Revisi	97
Lampiran 14 Formulir Revisi Judul Skripsi	98

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan mengetahui seberapa pengaruhnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nagekeo Nusa Tenggara Timur.

Metode pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan menyebarkan kuesioner. Peneliti menggunakan sampel dari data populasi sebanyak 40 responden yang dibagikan kepada karyawan Di Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nagekeo Nusa Tenggara Timur. Data yang diperoleh kemudian akan diolah menggunakan alat analisis SPSS *versi* 25. Analisis data ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji R^2 , dan Uji F

Hasil penelitian didapat bahwa variabel gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kemudian pada uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 0,407 (40,7%) dan sisanya 59,3% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

The purpose in this study is to test and know how the effect leadership style and work motivation on employee performance of the public housing and settlement areas, Nagekeo regency, east southern Nusa (NTT).

The method of data collecting that author do is by disseminating a questionnaire. Researcher used sample from population data of 40 respondents distributed to employees in the people's housing service and settlement district of Nagekeo East Southeast Nusa. The data obtained will then be treated using version 25 of SPSS analysis tool. This data analysis includes validity test, reliability test, linear regression analysis, T test, R2 test, and F test.

Based on the result of research, the variable of leadership style partially has a significant impact on an employees' performance, work motivation partially has a significant impact on an employee's performance. Then, at the coefficient test determination (R2) show leadership style and work motivation simultaneously affect employees' performance with an impact of 0.407 (40.7%) and the rest 59.3% affected by other factors outside research.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

SDM memiliki kondisi yang sangat besar dalam afiliasi, berpendapat bahwa bagian manusia mengambil bagian besar dalam menyelesaikan kegiatan untuk mencapai tujuan, Ambar T (2001; 10). Untuk memperluas pengakuan Sumber Daya Manusia, serta meningkatkan kemampuan dan informasi mereka, penting juga bagi seorang perintis untuk memimpin, mengaktifkan, menyambut, membimbing dan menangani bawahannya untuk menerapkan gaya kekuatan seperti yang ditunjukkan oleh kondisi dan kondisi biasa. dorongan egois, pada kesempatan yang berbeda menggunakan gaya partisipatif.

Menurut eksplorasi Fielder dalam Armstrong (1999; 101), para pemimpin terbaik menyesuaikan gaya kekuatan mereka dengan kondisi, termasuk gaya kerja dan kualitas karakter yang mereka sukai, seperti mempertimbangkan usaha dan pertemuan. Begitu juga dengan inspirasi, hubungan antara inspirasi dan eksekusi adalah hasil dari inspirasi yang positif dan tidak bisa dihindari. lebih banyak pekerjaan dan eksekusi atau pelaksanaan pekerjaan, Armstrong (1999;72). Dorongan dan inspirasi penting untuk masalah dalam afiliasi yang berbeda.

Sedangkan inspirasi diidentikkan dengan mengapa individu melakukan apa yang mereka lakukan. Dukungan yang rendah, jaminan yang rendah, kekecewaan dan kesulitan adalah akibat dari tidak adanya inspirasi. Kemudian, pada saat itu, pada saat itu, dorongan itu membantu individu untuk memulihkan diri, mengikuti, dan meningkatkan inspirasi mereka. Perintis bertindak agar bekerja dengan tenang, afirmasi tinggi, reaksi bersemangat, batas kualitas kerja, tugas, kapasitas dan

dukungan dalam asosiasi. Kewenangan ditunjukkan dalam gaya kerja atau strategi yang dapat dipercaya untuk bekerja dengan orang lain.

Dalam hubungan yang mendasarinya terdapat hubungan antar manusia, khususnya hubungan dampak (dari pionir) dan hubungan konsistensi dengan bantuan pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kekuatan pionir. Kemudian, pada saat itu, pada saat itu, sekitar waktu itu para penganut dipengaruhi oleh kekuatan pemimpin mereka dan segera muncul sensasi akomodasi di barisan depan. Prospek kompleks mengusulkan bahwa kami mengelola perpaduan bahasa dan pengembangan, yang tampaknya memberikan model yang benar-benar hangat. Contoh bahasa daerah dan aktivitas yang dapat digunakan seseorang untuk membantu orang lain mencapai hasil terbaik. Tanpa memikirkan perspektif tertentu, sebagian dari metodologi yang luar biasa meliputi: mengendalikan atau mengendalikan orang lain, menguji atau membangun orang lain, mengungkap atau mengatur orang lain, menarik atau mendukung orang lain, memeriksa atau meyakinkan orang lain, termasuk atau termasuk orang lain, dan meningkatkan atau memperkuat orang lain. Wayne, 1993: 278).

Gaya administratif adalah norma perilaku yang digunakan orang ketika mereka mencoba mempengaruhi perilaku orang lain yang mereka lihat. Mitfah Thoha (2001:122) menjelaskan bahwa gaya mengemudi adalah cara yang digunakan oleh seorang pionir dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Terlepas dari gaya kekuatannya, seorang perintis dapat mendorong para ahli dengan tujuan agar para pekerja mengeluarkan yang terbaik dalam diri mereka untuk menangani tanggung jawab dan tanggung jawab mereka.

Selain itu terungkap bahwa inspirasi (Mathias, 1989: 48) adalah “kehendak atau keinginan yang muncul dari dalam diri individu yang membuat individu

tersebut mewakili”. Dalam pergaulan, inspirasi memiliki tugas besar, karena secara langsung berkaitan dengan bagian manusia dalam aliansi, di mana inspirasi yang tepat sangat penting untuk memajukan dan memberi energi pada asosiasi. Sedangkan bagian manusia dalam perkumpulan terdiri dari direktur (pelopor dan buruh). Inspirasi dan isu-isu berlapis adalah tanggung jawab dewan untuk membuat, mengatur dan melaksanakannya. Oleh karena itu, mengenai peluang motivasi, khususnya penghiburan untuk sudut pandang praktik tunggal, para pionir harus memiliki keputusan untuk membuat inspirasi yang dapat mendorong tujuan pada individu sehingga mereka perlu bertindak sesuai dengan keinginan aliansi. Artikel dalam evaluasi ini adalah spesialis dari Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur. Dinas Perumahan dan Permukiman mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam mengkoordinir para ahli desentralisasi dan dekonsentrasi di bidang permukiman dan permukiman sebagaimana dimaksud dengan pendekatan yang ditentukan dalam undang-undang. bersedia bekerja lebih tenang sesuai tujuan yang ditetapkan oleh afiliasi. Dengan demikian, pekerjaan ujung tombak semakin mendasar dengan tujuan penuh untuk mengembangkan lebih lanjut eksekusi ahli. Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah gaya dan inspirasi administrasi secara umum berpengaruh terhadap masuknya buruh Perumahan dan Permukiman di Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur.

Dengan demikian, pembuat perlu menunjukkan apakah suatu afiliasi akan menang dengan kenyamanan gaya kekuasaan yang terhormat dan motivasi kerja yang akan mempengaruhi presentasi buruh dengan membuat proposisi bernama: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

di Kantor Perumahan Rakyat dan Perumahan Rakyat Kabupaten Nagekeo (Nusa Tenggara Timur)”.

1.2. Rumusan Masalah

Mengingat premis yang dikemukakan oleh pencipta di atas, ada definisi yang merepotkan dalam penilaian ini. Dengan cara ini, sebagian dari pertanyaan penilaian yang akan didorong yaitu:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Perumahan Rakyat dan Permukiman di Kabupaten Nagekeo Nusa Tenggara Timur?
2. Inspirasi kerja (motivasi kerja) berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan perwakilan di Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dampak mendasar dari gaya kepemimpinan pada acara delegasi Perumahan Rakyat dan Kawasan Perumahan Rakyat Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur.
2. Mencari semacam motivasi kerja umumnya berdampak pada masuknya utusan dari Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Pemeriksaan karena gaya administrasi dan inspirasi kerja pada pelaksanaan pekerja diandalkan untuk memberikan keuntungan:

1. Bagi Akademisi
 - a. Penyelidikan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi skolastik dan dapat memberikan dan menambah informasi, data, dan pemahaman yang berkaitan

dengan sumber daya manusia ilmu kepemimpinan hanya sebagai komposisi tambahan dan bahan referensi untuk ujian tambahan.

- b. Konsekuensi dari penilaian ini diandalkan untuk menjadi acuan dan pedoman bagi peneliti yang perlu menumbuhkan hipotesis pada sumber daya manusia pemimpin yang terkait dengan dampak gaya kekuasaan dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan perwakilan. Selain itu, itu bukan ujian lain di ruang sumber daya manusia dewan, bertekad untuk memiliki opsi untuk mengubah peningkatan data dan bekerja pada kemajuan cerdas.

2. Untuk Perusahaan

Pemeriksaan ini diandalkan untuk menjadi berharga untuk diisi sebagai premis yang tidak memihak dan kokoh dalam menentukan pilihan serta aturan untuk memutuskan cara yang akan diambil oleh organisasi di kemudian hari.

3. Untuk Penulis

Hasil dari pengujian ini diharapkan dapat membantu para pembuat dalam mengembangkan data dan pemahaman dalam menerapkan ilmu dewan, khususnya di bidang sumber daya manusia utama.

1.5. Batasan Penelitian

Dalam memimpin eksplorasi ini, para ahli telah mengatur pemeriksaan dengan sebaik-baiknya, namun masih banyak batasan dalam eksplorasi ini. Pembatasan tersebut dapat diperjelas sebagai berikut:

1. Pemeriksaan ini dipimpin di Kantor Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo. Jalan Dewi Sartika, Mbay, Kecamatan Aesesa, Kabupaten Nagekeo, Flores, Nusa Tenggara Timur.
2. Responden pemeriksaan ini adalah perwakilan dari Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur.

3. Ilmuwan hanya menggunakan dua faktor otonom dan variabel terikat dengan definisi yang menyertainya:

a. Variabel Independen

Variabel bebas adalah faktor yang kualitasnya mempengaruhi atau menyebabkan perubahan pada berbagai unsur.

b. Variabel Dependen

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi, yang merupakan konsekuensi dari faktor bebas yang akan berubah menjadi variabel terikat dalam pengujian ini adalah delegasi show.

4. Indikator – indikator yang penulis pakai dalam pemeriksaan ini adalah sebagai berikut:

a. Indikator Gaya Kepemimpinan

Seperti yang diungkapkan oleh Kartono dalam bukunya “Boss and Leadership” yang mencirikan gaya manajerial sebagai ciri, kecenderungan, watak, dan yang mempersepsikan trend setter dalam bekerja sama dengan orang lain.

Sebagaimana ditunjukkan oleh Kartono (2008), gaya berkendara tunggal dapat dilihat dan dinilai dari aturan-aturan yang menyertainya:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Ini sama sekali tidak membentuk atau membentuk teknik sadar untuk menangani keputusan potensial saat ini dan membuat langkah yang Anda terima sebagai langkah yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Ini adalah dorongan utama mendasar yang membuat orang-orang dari afiliasi mau dan siap untuk menggerakkan kemampuan mereka (sebagai kapasitas

atau kapasitas) energi dan waktu untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi komitmen mereka dan memenuhi tugas mereka, untuk melakukan pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya. tidak bias dan objektif.

3. Kemampuan Komunikasi

Adalah titik puncak atau kemampuan untuk menyampaikan pesan, refleksi, atau refleksi kepada orang lain dengan harapan bahwa orang lain memahami apa yang diselesaikan oleh penjelasan yang disusun baik secara langsung maupun dengan ide.

4. Kapasitas untuk Mengontrol Bawahan

Seorang pionir harus mendapatkan orang lain untuk mengikutinya dengan melengkapi kekuatan tunggal atau kekuatan posisional dan berurusan dengan keuntungan dari asosiasi. Ini mengingatkan menunjukkan kepada orang lain untuk nada yang berubah dari tidak diragukan lagi menjadi berbicara atau menarik diri, berurusan. Tujuannya agar upaya tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

5. Tanggung Jawab

Seorang pionir harus fokus pada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban yang harus dipikul, mengakui komitmen, menanggung segala sesuatu atau memberikan tanggung jawab dan menanggung hasil.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kapasitas untuk mengendalikan anggapan kita adalah dasar pencapaian hidup kita. Semakin baik kemampuan kita untuk mengendalikan perasaan, semakin sederhana bagi kita untuk mencapai kebahagiaan.

b. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) Motivasi kerja merupakan pendorong utama yang membuat seorang pekerja mau dan siap mengakumulasi kapasitas untuk menggambarkan kemampuan dan batas-batas tenaga kerja serta kesempatan untuk menyelesaikan berbagai latihan yang menjadi komitmen mereka. dan memenuhi tugas mereka untuk mencapai tujuan dan sasaran. . afiliasi yang telah ditentukan.

Sedarmayanti (2001; 66) menggambarkan motivasi sebagai penggerak utama yang menyebabkan orang mencapai sesuatu atau melakukannya karena takut akan sesuatu. Misalnya, jika seseorang ingin berprestasi atau mendapatkan upah, latihannya akan mendukung pencapaian keinginan itu.

Dilihat dari kemungkinan inspirasi kerja yang dikemukakan oleh Sondang P. Siagian (2008:138), ada 8 penanda inspirasi kerja yang terdiri dari:

1. Dorongan utama

Stimulus utama adalah semacam dukungan, sebagai kekuatan prinsip untuk menggerakkan seseorang untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan.

Namun, teknik yang digunakan berubah mulai dari satu individu kemudian ke yang berikutnya sesuai dengan basis sosial mereka.

2. Semangat

Batas adalah keinginan untuk mencapai sesuatu karena didorong/dipengaruhi dari luar (orang lain atau iklim). Kesiapan menunjukkan respon tertentu karena pemikiran dari orang lain.

3. Semangat

Eagerness adalah jenis persetujuan terhadap ajakan orang lain sehingga dia menerima ajakan tersebut tanpa merasa terkekang (asli).

4. Membangun Keterampilan

Pengembangan keahlian adalah pola penciptaan atau kemajuan, suatu cara yang mendorong perubahan kapasitas seseorang dalam ruang informasi tertentu.

5. Membangun Keterampilan

Batas adalah kapasitas individu untuk melakukan model perilaku yang kompleks dan terencana dengan baik dan dalam kondisi untuk mencapai hasil/prestasi tertentu. Batas pengembangan ini disertai dengan peningkatan motor, tetapi juga kekuatan kapasitas mental intelektual. Seseorang yang dapat menyalahgunakan orang lain dengan baik juga dipandang sebagai orang yang terampil.

6. Tugas

Kewajiban mencakup hasil lebih lanjut dari pengenalan pekerjaan, baik sebagai hak dan komitmen atau ancaman. Tugas digambarkan secara keseluruhan sebagai jaminan untuk mencapai sesuatu atau bertindak sesuai dengan tujuan tertentu.

7. Komitmen

Komitmen adalah sesuatu yang harus dicapai untuk sesuatu yang terkendala pada dirinya. Misalnya, di bidang pekerjaan, Anda akan ditawari bisnis untuk diselesaikan.

8. Tujuan

Tujuannya menunjukkan verbalisasi keadaan ideal di mana asosiasi bermaksud untuk mencapai apa pun kecuali klarifikasi tentang hal-hal yang akan datang mengungkapkan afiliasi yang berusaha untuk dicapai sebagai sebuah kolektivitas.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Seperti Anwar P.M. (2004;67) eksekusi keyakinan adalah hasil dari pekerjaan dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang spesialis dalam menyelesaikan komitmennya sesuai dengan usaha yang diberikan kepadanya.

Mengingat hipotesis atau akhir di atas, penilaian atau aturan pelaksanaan Menurut Anwar P.M. (2004;67) untuk keadaan saat ini adalah sebagai berikut:

- 1.) Quantity, secara eksplisit ukuran pekerjaan yang diselesaikan oleh delegasi.
- 2.) Kualitas, terutama kemungkinan pekerjaan yang diselesaikan oleh agen.
- 3.) Ketepatan waktu, khususnya waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan atau pekerjaan yang dilakukan oleh agen.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pemeriksaan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kerja dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan gambar di Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur dimana penelitian ini menggunakan contoh 40 responden yang terdiri dari 31 laki-laki (77,5%) dan 9 responden wanita. (22,5%), dengan kualitas yang sesuai dengan usia:

- a. Usia 20-30 tahun ke atas sebanyak 8 responden atau 20,0%;
- b. Usia 31-40 tahun sebanyak 22 responden atau 50,0%;
- c. Usia 41-50 tahun sebanyak 9 responden atau 22,5%;
- d. Usia 51-60 tahun sebanyak 1 responden atau 2,5%.

Selain itu berdasarkan jenis kelamin dan usia karakteristik responden juga dapat dikelompokkan berdasarkan pendidikan terakhir dan masa kerja, berikut ini uraian secara rinci:

- 1) Responden tergantung pada pendidikan terakhirnya, ada 4 responden atau lulusan sekolah menengah 10,0%, 1 responden atau lulusan D3 2,5% dan 35 responden atau lulusan S1 87,5%. Maka wajar jika sebagian besar responden di Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, NTT sudah ngotot mempersiapkan diri sejak empat tahun lalu.
- 2) Berdasarkan data responden sangat dapat dipastikan bahwa responden yang pernah mengisi sebagai agen Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, NTT berusia antara 1-10 tahun, tepatnya 77,5% (31 responden), buruh

dengan masa tinggal 11-20 tahun yang identik dengan 15,0% (6 responden), dan sejak saat itu, buruh dengan masa tinggal 21-30 tahun diperluas menjadi 7,5% (3 responden).

Sesuai dengan konsekuensi penilaian informasi yang telah diselesaikan oleh spesialis, secara keseluruhan akan diselesaikan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Memikirkan hasil backslide yang berbeda, terlihat bahwa koefisien pengulangan variabel gaya berkendara adalah positif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kebiadaban berpengaruh signifikan terhadap eksekusi buruh di Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur. Dengan demikian, kenaikan atau penurunan gaya otoritas mempengaruhi naik turunnya eksekusi representatif. Selanjutnya, dengan hasil positif dari variabel gaya administrasi, presentasi pekerja berkembang.

2. Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan kerja buruh. Sementara itu, hasil uji beda langsung menunjukkan bahwa proporsi koefisien pengulangan motivasi kerja adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara langsung sesuai atau terhadap pelaksanaan delegasi dari hasil pengujian yang telah diperoleh. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap pelaksanaan penataan. Hal ini karena sepenggal hubungan dengan motivasi yang ada dalam penataan di Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur, para delegasi mendapatkan bayaran atau upah ketika mereka bekerja lebih giat sehingga mereka dapat mengatasi

masalah tersebut. masalah kehidupan kerja. Kompensasi yang didapat mendesak perwakilan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka dengan tujuan agar perwakilan bekerja sesuai dengan pedoman yang ditetapkan.

5.2 Keterbasan Penelitian

Dalam mengarahkan eksplorasi ini, meskipun analisis telah mengumpulkan pemeriksaan sebaik yang diharapkan, masih ada banyak kekurangan dan batasan dalam penyelidikan ini. Pembatasan tersebut dapat diperjelas sebagai berikut:

1. Jumlah responden dalam penelitian ini dibatasi hanya 40 responden karena terbatasnya perangkat khusus dan banyak pekerja yang tidak memiliki ponsel yang memiliki web.
2. Spesialis hanya menggunakan dua faktor bebas dan satu variabel lingkungan.
3. Penelitian ini menggunakan model pengumpulan data dengan memanfaatkan survei, dengan tujuan agar hampir tidak ada waktu yang dapat dimanfaatkan oleh responden untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terdapat dalam penelitian, karena keterbatasan waktu responden.

5.3 Saran Penelitian

Selanjutnya adalah pemikiran yang dikumpulkan oleh penguji yang dapat dipertimbangkan untuk Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur dan untuk penyelidikan tambahan.

- a. Saran Bagi Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur

Berikutnya adalah pemikiran yang dikemukakan oleh para ahli yang mengandalkan efek samping dari penyelidikan:

1. Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur sangat bergantung pada tambahan SDM dalam lebih membina pelaksanaan penggambaran dan untuk mencapai tujuan lingkungan kerja.
2. Bersama-sama agar tampilan buruh di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur bagian yang tersisa luar biasa dan lebih berharga, sang empunya mengusulkan untuk mengikuti atau berfungsi serupa dengan gaya kekuasaan. Motivasi kerja tidak mempengaruhi penampilan agen pada Dinas Perumahan dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur. Hal ini cenderung dipengaruhi oleh komponen lain yang lebih praktis, seperti perintah kerja, kompensasi, dan lain-lain hingga juga mendorong eksekusi agen.

b. Saran Bagi Peneliti Berikutnya

Berikutnya adalah ide-ide yang diberikan oleh peneliti untuk pemeriksaan di masa depan:

1. Untuk spesialis tambahan yang terkait dengan eksekusi pekerja, penting untuk melihat faktor-faktor lain atau mengembangkan benar-benar memanfaatkan faktor-faktor bebas, seperti tekanan kerja, disiplin, sikap kerja keras, dan tempat kerja.
2. Para ahli menyarankan agar pemeriksaan selanjutnya di Dinas Perumahan Rakyat dan Permukiman Kabupaten Nagekeo, Nusa Tenggara Timur dalam memperoleh informasi penting dari responden dari survei, harus melibatkan lebih banyak responden dalam mengarahkan eksplorasi sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.