



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pendidikan dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok

Bayu Rindhita Muharram ^{1*}, Sam Cay ²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article History:

Received (11-12-2024)

Revised (10-01-2025)

Accepted (10-02-2025)

Keywords:

Leadership Style,
Motivation, Employee
Performance

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style and motivation on employee performance at the Depok Trade Apparatus Education and Training Center with a sample description. The research method used is quantitative saturated sample, which uses a sample of 82 respondents. The data analysis techniques used are statistical analysis with validity test testing, classical assumption test reliability test, simple linear test, multiple linear test, determination coefficient, and hypothesis test t test f hypothesis. The results of the research on leadership style and motivation on employee performance at the Depok Trade Apparatus Education and Training Center. It is shown by the equation of multiple linear repetition $Y = 19.373 + 0.138X_1 + 0.404X_1$. This is evidenced by the results of the hypothesis test in silmultan obtained a value of F calculated $> F$ table or $(11,311 > 2,720)$, this is also strengthened by a significance of < 0.050 or $(0.000 < 0.050)$. The results of the determination coefficient test of the variables of leadership style (X_1) and motivation (X_2) had an influence of 77.70% on the performance of employees (Y) at the Depok Trade Apparatus Education and Training Center, thus H_0 was rejected and H_3 was accepted. This means that it is proven that there is a significant simultaneous influence between leadership style (X_1) and motivation (X_2) on employee performance (Y).

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Motivasi, Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok dengan penjabaran sampel. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif sampel jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan pengujian uji validitas, uji reabilitas uji asumsi klasik, uji linear sederhana, uji linear berganda, koefisien determinasi, dan uji t hipotesis uji f hipotesis. Hasil penelitian gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok. Ditunjukan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 19,373 + 0,138X_1 + 0,404X_1$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara silmultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau $(11.311 > 2,720)$, hal ini juga diperkuat dengan signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Hasil uji koefisien determinasi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) memberikan pengaruh sebesar 77,70% terhadap kinerja pegawai (Y) di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terbukti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) berperan sangat penting dalam keberhasilan dan kemajuan perusahaan di era digital ini. Peran karyawan tidak hanya mendukung operasional perusahaan, namun juga menjadi motor penggerak utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah individu yang bekerja dalam suatu instansi, baik swasta maupun pemerintah, dan menerima kompensasi atas jasa yang

*Corresponding author.

E-mail: byrindhita31@gmail.com

mereka berikan. Di dalam sistem operasional perusahaan, keberadaan SDM yang kompeten dianggap sebagai aset strategis yang harus dikelola dengan baik demi peningkatan kinerja secara keseluruhan.

SDM merupakan elemen yang mempengaruhi produktivitas dan kualitas kerja secara langsung. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan agar SDM yang dimiliki terlatih dengan baik, memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai, serta mampu beradaptasi dalam berbagai situasi kerja. Pemahaman terhadap tugas, tanggung jawab, serta kemampuan berkolaborasi menjadi faktor penting yang mendukung tercapainya kinerja optimal. Dengan memiliki karyawan yang berpengalaman, perusahaan dapat mengurangi waktu untuk pelatihan, menghemat biaya penelitian, serta memberikan ketenangan psikologis bagi karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan.

Namun, dalam praktiknya, beberapa karyawan masih mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Faktor-faktor seperti rendahnya motivasi, kurangnya penghargaan, serta keterbatasan pengalaman kerja seringkali menjadi penghambat produktivitas. Karyawan yang kurang termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung tidak menunjukkan performa yang optimal. Motivasi, baik yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan kerja, dapat meningkatkan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kebutuhan motivasional karyawan, seperti kebutuhan akan pengakuan, dorongan sosial, serta penghargaan atas hasil kerja mereka.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin dapat secara langsung berdampak pada motivasi, kepuasan, dan produktivitas karyawan. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif dan positif, di mana setiap karyawan merasa dihargai dan didorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya.

Seorang pemimpin yang baik harus memiliki kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, memotivasi timnya, serta menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Kemampuan pemimpin dalam membimbing dan memberikan arahan yang jelas sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Perdagangan (Pusdiklat Perdagangan), masih terdapat beberapa kelemahan dalam gaya kepemimpinan yang diterapkan. Sebagai contoh, sekitar 70% karyawan menyatakan bahwa pemimpin kurang mampu dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat, sementara 88% karyawan merasa pemimpin kurang membimbing mereka dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Motivasi kerja karyawan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi tidak hanya berasal dari atasan atau lingkungan kerja, tetapi juga dari dalam diri karyawan sendiri. Motivasi intrinsik seperti keinginan untuk berprestasi dan memperoleh pengakuan dari perusahaan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan bertanggung jawab. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengupayakan terciptanya kondisi yang memfasilitasi karyawan untuk termotivasi. Berdasarkan hasil pra-survei, motivasi karyawan di Pusdiklat Perdagangan masih belum mencapai target yang diharapkan. Sebagai contoh, sebanyak 70% karyawan menyatakan bahwa mereka tidak merasa mendapatkan penghargaan yang layak atas kontribusi mereka. Selain itu, sebanyak 56% karyawan merasa tidak mendapatkan dorongan kinerja yang memadai dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu lebih memperhatikan faktor motivasional, baik dari segi kompensasi, kondisi kerja, maupun fasilitas yang disediakan bagi karyawan.

Penelitian terkait kinerja SDM dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti motivasi dan kepemimpinan, telah banyak dilakukan. Namun, masih terdapat research gap dalam pemahaman tentang bagaimana motivasi intrinsik dan ekstrinsik bekerja secara bersamaan dalam meningkatkan produktivitas, terutama di instansi pemerintahan yang memiliki karakteristik khusus dibandingkan dengan sektor swasta. Pusdiklat Perdagangan, sebagai lembaga pelatihan di bawah Kementerian Perdagangan, menghadapi tantangan tersendiri dalam mengelola SDM yang beragam dan memiliki kebutuhan motivasional yang berbeda-beda.

Hasil observasi dan pra-survei menunjukkan bahwa di Pusdiklat Perdagangan, masih terdapat beberapa aspek kinerja karyawan yang belum maksimal. Sebagian besar karyawan menyatakan bahwa mereka belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Kondisi ini diperparah oleh gaya kepemimpinan yang dirasa kurang memberikan motivasi dan dukungan yang cukup. Dalam konteks ini, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi bagaimana kombinasi antara motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, dan gaya kepemimpinan yang tepat dapat berkontribusi dalam peningkatan kinerja karyawan di sektor pemerintahan.

Lebih lanjut, penelitian ini juga perlu mempertimbangkan faktor-faktor individual dan situasional yang dapat mempengaruhi kinerja, seperti pengalaman kerja, keterampilan, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berperan sebagai variabel moderator atau mediator yang memperkuat atau

melemahkan hubungan antara motivasi dan kinerja. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memahami bagaimana faktor-faktor internal dan eksternal saling berinteraksi dalam membentuk kinerja karyawan di sektor pemerintahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Depok.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2019:27), menyatakan bahwa "Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya". Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Serta memotivasi Pegawai sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi. Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja Pegawai atau bawahan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi.

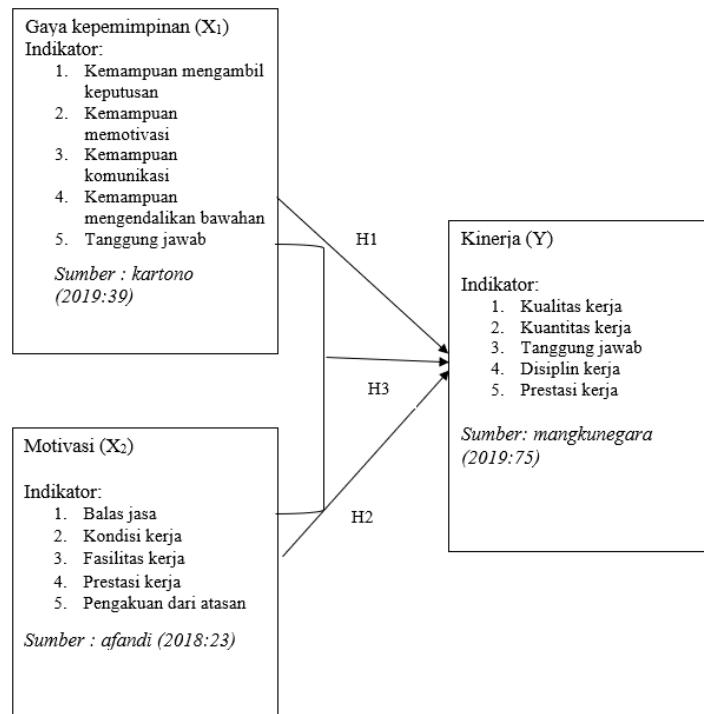
Motivasi

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Wardan (2020:109) "Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau Pegawai-Pegawainya". Mohtar (2019:20) "Motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan". Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor-faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.

Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut: Balas jasa Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Fasilitas kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau actual performance (prestasi kinerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja menurut Mangkunegara (2019:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menurut Afandi (2018:83) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Ansory, AL Fadjar dan Idrasari (2018:208) kinerja "adalah hasil kerja secara kualitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan ke pada nya".



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Kota Depok.
- H2: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Kota Depok.
- H3: Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan & motivasi terhadap kinerja Pegawai Pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Kota Depok.

3. METODE

Menurut Sugiyono (2019:17) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Adapun tempat penelitian dilakukan dengan mengambil objek Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan Jl. Abdul Wahab No.38, Kedaung, Kec. Sawangan, Kota Depok. Variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi. Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel dependen adalah kinerja Pegawai yang diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Sesuai dengan judul penelitian yaitu pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Perdagangan yang berjumlah 82 orang pegawai. Dengan denikian dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai di Pegawai Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Aparatur Perdagangan yang berjumlah 82 orang. Dalam penelitian ini kuesioner berupa pernyataan dengan jawaban mengacu pada skala likert: sangat tidak setuju (bobot 1), tidak setuju (bobot 2), kurang setuju (bobot 3), setuju (bobot 4) dan sangat setuju (bobot 5).

Analisis regresi liner berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa hubungan antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 1. Hasil uji regresi linier sederhana variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.676	4.470			5.967	.000
	Gaya Kepemimpinan	.368	.116		.333	3.163	.002
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 26,676 + 0,368 X_1$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan hal-hal berikut: Nilai konstanta sebesar 26,676 berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) tidak ada, maka nilai Kinerja (Y) sudah mencapai 26,676 poin. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,368 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), setiap kenaikan 1 unit pada variabel gaya kepemimpinan (X1) akan menyebabkan perubahan Kinerja (Y) sebesar 0,368 poin.

Tabel 2. Hasil uji regresi linier sederhana variabel motivasi (x2) terhadap kinerja (y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.922	4.087			5.364	.000
	Motivasi	.471	.102		.460	4.632	.000
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 21,922 + 0,471 X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 21,922 berarti bahwa jika variabel Motivasi (X2) tidak ada, maka nilai Kinerja (Y) akan mencapai 21,922 poin. Nilai koefisien regresi untuk Motivasi (X2) sebesar 0,471 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), setiap peningkatan 1 unit pada variabel Motivasi (X2) akan menyebabkan perubahan pada Kinerja (Y) sebesar 0,471 poin.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	19.373	4.734			4.092	.000
	Gaya Kepemimpinan	.138	.129		.125	1.065	.290
	Motivasi	.404	.120		.394	3.365	.001
a. Dependent Variable: Kinerja							

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 19,373 + 0,138X_1 + 0,404X_2$. Dari persamaan tersebut, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 19,373 berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) tidak dipertimbangkan, maka Kinerja (Y) hanya akan bernilai 19,373 poin.
- Nilai koefisien untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,138 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X2), setiap peningkatan 1 unit pada gaya kepemimpinan (X1) akan menyebabkan perubahan Kinerja (Y) sebesar 0,138 poin.
- Nilai koefisien untuk Motivasi (X2) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa jika konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X1), setiap peningkatan 1 unit pada Motivasi (X2) akan menyebabkan perubahan Kinerja (Y) sebesar 0,404 poin.

Analisis koefisien korelasi

Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Dalam menginterpretasikan hasil koefisien korelasi, dapat merujuk pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil uji koefisien korelasi secara parsial gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y)

		Correlations	
		Gaya Kepemimpinan	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.333**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.333**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	82	82

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,333, yang berada dalam interval 0,200-0,399. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah.

Tabel 5. Hasil uji koefisien korelasi secara parsial motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

		Correlations	
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.460**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	82	82
Kinerja	Pearson Correlation	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	82	82

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi secara parsial pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,460, yang berada dalam interval 0,400 – 0,599. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki tingkat hubungan korelasi yang sedang.

Tabel 6. Hasil uji koefisien korelasi secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Model Summary ^b				
					Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.472 ^a	.223	.203	4.155	.223	11.311	2	79	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi berganda pada tabel di atas, diperoleh nilai Pearson correlation sebesar 0,472, yang berada dalam interval 0,400 - 0,599. Ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat hubungan korelasi yang sedang antara Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap Kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.333 ^a	.111	.100	4.415

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,111. Ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja sebesar 11,1%, sementara sisanya (100-11,1%) = 88,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi secara parsial motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.460 ^a	.211	.202	4.158
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,211. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja sebesar 21,1%, sementara sisanya (100-21,1%) = 79% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi secara simultan gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.472 ^a	.223	.203	4.155
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,223. Hal ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi variabel kinerja sebesar 22,3%, sedangkan sisanya (100-22,3%) = 77,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian hipotesis

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 10. Hasil uji hipotesis (uji t) variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	26.676	4.470		5.967	.000
	Gaya Kepemimpinan	.368	.116	.333	3.163	.002
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,163 > 1,664)$. Hal ini juga didukung oleh nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,002 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja.

Tabel 11. Hasil uji hipotesis (uji t) variabel motivasi (X2) terhadap kinerja (Y)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.922	4.087		5.364	.000
	Motivasi	.471	.102	.460	4.632	.000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,632 > 1,664)$. Ini juga didukung oleh nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_2 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi dan kinerja.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji pengaruh variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja Pegawai dilakukan menggunakan uji statistik F (uji simultan) dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, kriteria signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05), yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel berdasarkan ketentuan berikut:

Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$: berarti H_0 diterima dan H_3 ditolak

Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$: berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	390.484	2	195.242	11.311	0.000 ^b
Residual	1363.614	79	17.261		
Total	1754.098	81			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: output spss26 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ yaitu ($11,311 > 2,720$), yang juga didukung oleh nilai signifikansi $< 0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 26,676 + 0,368 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,333 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($3,163 > 1,664$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Husain, B. A (2019), dengan judul " Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bima Bangun Sentana" diperoleh hasil penelitian bahwa Gaya kepemimpinan pada PT. Bima Bangun Sudah sangat baik Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mendapat respon sangat baik hal ini dilihat berdasarkan hasil koefisien korelasi diperoleh R Square sebesar 0,724, koefisien determinasi yaitu sebesar 0,524, ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai yaitu sebesar 52,4% sedangkan sisanya 47,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 21,922 + 0,471 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,460 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($4,632 > 1,664$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Yuniasih, I. (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT TASPEN Jakarta Pusat" diperoleh hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang diterapkan berpengaruh baik pada kinerja pegawai Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang diterapkan berpengaruh baik pada kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien korelasi yang menunjukkan $r = 0,431$ pada $\text{Sig.}(2 \text{ tailed})$ sebesar 0,002 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% maka korelasi signifikan dengan nilai $\text{Sig.}(2 \text{ tailed})$ lebih kecil dari 0,05. Uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R square 0,186 atau 18,6%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 18,6%, dan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengaruh gaya kepemimpinan (x1) dan Motivasi (x2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,373 + 0,138X_1 + 0,404X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,472 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($11.311 > 2,720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Herawati, H., & Ermawati, D. (2020) dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Tae Jong Indonesia" diperoleh hasil Hasil uji pada penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai, dan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, diketahui rumus persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 20,170 + 0,433 X_1 + 0,045 X_2$ dengan nilai $R^2 = 0,648$. Membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42% sedangkan sisanya 58% yang dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

5. PENUTUP

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 26,676 + 0,368 X_1$, nilai korelasi sebesar 0,333 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 88,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($3,163 > 1,664$) Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 21,922 + 0,471 X_2$, nilai korelasi sebesar 0,460 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $> t$ tabel atau ($4,632 > 1,664$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 19,373 + 0,138X_1 + 0,404X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,472 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 22,3% sedangkan sisanya sebesar 77,7% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($11.311 > 2,720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ansory, H. A., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Astuti, I. Y. (2021). Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Kerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. Pekalongan: NASYA Expanding Management.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Hasibuan, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(02), 16-33.
- Husain, B. A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bima Bangun Sentana. *Jurnal SeMaRaK*, 2(3), 126-140.
- Iswardana, A. B., & Luturlean, B. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Krakatau Daya Listrik Cilegon. *eProceedings of Management*, 9(2).
- Julianto, P. (2023). Kepemimpinan Inovatif Dalam Implementasi Pelayanan Publik: Studi Kasus di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 6(1), 41-59.
- Kartono, K. (2019). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: PT Grafindo Persada.
- Khusnul, W. (2020). Motivasi Kerja Guru Dalam Pembelajaran (R. R. Rerung, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mohtar, I. (2019). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Guru Madrasah (Cetakan Pe). Uwais Inspirasi Indonesia.
- Paramitha, P. P. (2022, October). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus Pada Mie Gacoan Madiun. *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*, 4.

- Patoni, I. (2024). Pengantar Bisnis. Kab Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Putri, K. A. (2023). Brand Image, Kepuasan Konsumen, Dan Repurchase Intention. Cilacap: Media Pustaka Indo.
- Rahayu, G. N. (2024). Memahami dan Mengontimalkan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sumedang: Mega Press Nusantara.
- Rahman, A. (2024). Buku Ajar Manajemen SDM. Bandung: Feniks Muda Sejarah.
- Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 372-385.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Manajemen, Jilid 1, Edisi 13 (B. Sabran & D. B. Bardani, Trans.). Jakarta: Erlangga.
- Romadhona, A. B. C., Iristian, J., & Adistie, G. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Sentra Agroprima Lestari. *Mabny: Journal of Sharia Management and Business*, 4(01), 13-24.
- Romy, E. (2022). Teori dan Perilaku Organisasi. Medan: UMSU Press.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja Pegawai. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18-32.
- Sanjaya, N. A., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Unit Commercial Passenger Marketing Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung. *eProceedings of Management*, 6(2).
- Satria, R., & Imam, D. C. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bahtera Adi Jaya Periode 2018-2022. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(7), 5490-5500.
- Simamora, H. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia.
- Sumual, P. L. (2024). Ilmu Dasar Manajemen. Padang: Gita Lentera.
- Suparman, D. R., Jajang, D., & Wahyudin, S. H. G. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 47-53.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Terry, G. R., & Winardi (Trans.). (2017). Asas-Asas Manajemen (8th ed.). Jakarta: Alumni.
- Toni, N. (2021). Analisis Partial Least Square Studi pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia: Merdeka Group.
- Wahid, S., Rivai, A., & Natsir, N. (2024). Kinerja Bagian Protokoler di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasangkayu. *Jurnal Ilmiah Research Student*, 1(4), 274-281.
- Wirawan, I. M., & Juniaarti, A. T. (2022). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja Pegawai pada BLUD UPT Angkutan Dinas Perhubungan Kota Bandung (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis).
- Yuniar, A. D. (2021). Literasi Digital Tren, Tantangan dan Peluang. Surabaya: Cipta Media Nusantara.
- Yuniasih, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT TASPEN Jakarta Pusat. *Jurnal Marketing*, 4(1), 254-262.