



Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Maybrat

Andrei Maryen^{1✉}, Edward Clan², Agnes Aiterm Sasior³

Manajemen, Universitas Kristen Papua

Email: naomiaitem19@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maybrat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, yang mencakup uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi $Y = 4.348 + 0.239X_1 + 0.529X_2$. Hasil analisis dan pembahasan mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maybrat, sementara kepemimpinan tidak memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja. Namun, secara keseluruhan, kepemimpinan dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, kinerja, motivasi*

Abstract

This study aims to analyze the impact of leadership and work motivation on the performance of employees at the Housing and Settlement Service of Maybrat Regency. The study uses a quantitative approach with multiple linear regression analysis, which includes the T-test, F-test, and coefficient of determination test. Based on the results of the multiple linear regression calculation, the regression equation $Y = 4.348 + 0.239X_1 + 0.529X_2$ was obtained. The analysis and discussion indicate that work motivation has a significant impact on the performance of employees at the Housing and Settlement Service of Maybrat Regency, while leadership does not directly influence performance. However, overall, leadership and work motivation together have a significant impact on employee performance.

Keywords: *Leadership, performance, motivation*

PENDAHULUAN

Kinerja sebuah organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya, mulai dari kemampuan dalam mengidentifikasi masalah dalam organisasi, menganalisis masalah tersebut, hingga mengantisipasi dampak yang mungkin terjadi. Oleh karena itu, pegawai sebagai sumber daya manusia di dalam organisasi dianggap sebagai aset penting yang harus mendapat perhatian khusus. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Maybrat merupakan unsur pendukung tugas Bupati dibidang perumahan dan kawasan pemukiman daerah, Dinas Permukiman dan Daerah Istimewa Maybrat dikoordinasikan oleh seorang Kepala Dinas yang memiliki posisi dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah

Dinas Permukiman dan Kependudukan Kabupaten Maybrat sebagai salah satu instansi yang tugas pokoknya adalah membantu Pejabat dalam melaksanakan tugas pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di Bidang Permukiman dan Kependudukan Terbuka serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pejabat. Dalam upaya mencapai tujuan instansi, salah satu komponen penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu Elemen yang memiliki peran krusial dalam sebuah organisasi. Keberhasilan mencapai tujuan organisasi sangat ditentukan oleh performa pegawai.

Peran karyawan dalam suatu organisasi dapat menjadi tolok ukur yang sangat krusial dalam mencapai dan melaksanakan fungsi dan tujuan kantor. Karyawan menjadi organisator, pelaksana, dan pengendali yang senantiasa berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, karyawan harus diperhatikan dalam cara kerjanya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu sehingga mereka dapat berkontribusi dalam memajukan kinerja karyawan.

Inspirasi dan manajemen kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena keduanya merupakan komponen penggerak yang menciptakan semangat seseorang untuk bekerja sama, bekerja secara efektif, dan berkoordinasi. Motivasi dan pengelolaan kerja adalah aspek yang memicu, mengarahkan, memberikan dorongan, serta mendukung perilaku karyawan agar mereka termotivasi dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Dukungan ini memiliki dampak signifikan dalam menentukan cara karyawan menjalankan tugasnya. Karyawan dengan motivasi tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien, serta menunjukkan kinerja yang unggul. Pemberian motivasi kerja yang didukung oleh manajemen yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Peraturan Daerah Kabupaten Maybrat

tentang Jaminan Sosial dan Ketenagakerjaan.

Manfaat Kawasan Permukiman dan Permukiman Peraturan Daerah Maybrat dapat berupa Manfaat yang bertujuan untuk membantu Pejabat dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah daerah di dalam Segmen Kawasan Permukiman dan Permukiman Terbuka dan membantu tugas-tugas yang dilimpahkan oleh Pejabat. Namun demikian, dari hasil pengamatan masih ditemukan beberapa permasalahan, antara lain:

1. Pegawai masih merasa kurang mendapatkan dorongan motivasi dari atasan sehingga mereka menjadi kurang percaya diri dalam menjalankan tugasnya.
2. Pegawai masih sering kurang yakin terhadap pekerjaan yang mereka lakukan karena kurangnya pendampingan, pendidikan dan pelatihan
3. Kondisi yang canggung antara rekan kerja dan perlunya koordinasi antara perwakilan menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja.
4. Pegawai merasa kurang dekat dengan atasannya sehingga belum termotivasi dalam menjalankan tugas dan mencapai tujuan instansi.

Merujuk pada permasalahan tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dampak Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maybrat, baik secara parsial maupun simultan.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian positivistik yang dalam prosesnya memanfaatkan data numerik, yang kemudian dianalisis secara objektif untuk menguji teori yang telah ditentukan, sehingga tujuan yang diinginkan dalam penelitian ini dapat tercapai. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini akan menggunakan pendekatan grafik dan multiple straight relapse analysis. Multiple straight relapse analysis digunakan apabila Penelitian ini melibatkan 2 (dua) variabel independen dan 1 (satu) variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen (X1) dan Inspirasi Kerja (X2), sementara variabel dependen yang dianalisis adalah Eksekusi.

Populasi dan Sampel

1. Populasi; Populasi dapat berupa sejumlah tes di suatu zona Spesifik dengan jumlah yang ditentukan dan memiliki ciri-ciri yang serupa. Dalam hal ini, populasi yang

digunakan adalah jumlah perwakilan di Kantor Pelayanan Permukiman dan Manfaat Permukiman Pemerintah Maybrat yang berjumlah 30 orang perwakilan.

2. Sampel; Sampel dapat berupa sebagian dari Kelompok yang memiliki ciri-ciri serupa dalam suatu populasi tertentu. Karena populasinya kurang dari 100 orang, dalam hal ini jumlah tes yang diambil berasal dari seluruh populasi perwakilan Kantor Permukiman dan Tata Ruang Maybrat yang berjumlah 30 orang perwakilan.

Jenis dan Sumber Data

Informasi terdiri dari 2 (dua) macam, yaitu informasi pokok dan informasi penunjang. Informasi pokok merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dengan terjun ke lapangan sedangkan informasi penunjang merupakan informasi yang diperoleh Berikut adalah versi sinonim dari kalimat tersebut. Secara tidak langsung, yaitu melalui publikasi seperti jurnal, situs web, dan sebagainya (Mulyadi, 2019). Pertimbangan ini menggunakan informasi pokok dan informasi penunjang.

Sumber data yang digunakan meliputi penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Penelitian pustaka adalah metode pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku dan tulisan yang relevan dengan topik penelitian. Sedangkan penelitian lapangan dilakukan dengan cara melakukan observasi langsung terhadap sumber atau objek penelitian (Mulyadi, 2019).

Identifikasi dan Pengukuran Variabel

Penentuan dan pengukuran variabel dalam konteks ini bertujuan untuk mempermudah pembaca dalam memahami variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian, termasuk indikator yang mendukungnya. Pengukuran variabel akan dijelaskan menggunakan berbagai bentuk skala perhitungan, sehingga analisis dan pengolahan data dapat dilakukan dengan lebih mudah dan efisien.

1. Identifikasi Variabel,

Variabel merupakan atribut atau karakteristik yang digunakan dalam sebuah penelitian dan berkaitan dengan isu atau permasalahan yang ingin dikaji. Dengan menentukan variabel yang tepat, diharapkan penelitian ini menghasilkan output yang relevan dengan permasalahan yang diangkat. Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu:

a. Variabel Bebas (independent).

Variabel bebas, yang disimbolkan dengan (X), adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik dalam bentuk pengaruh positif maupun negatif (Ferdinand,

2006). Pada penelitian ini, variabel independen yang dianalisis adalah Kepemimpinan (X1). Variabel ini memiliki beberapa indikator, yaitu:

- 1) Kemampuan analitis
- 2) Keterampilan berkomunikasi
- 3) Keberanian
- 4) Kemampuan mendengar
- 5) Ketegasan

Dan Motivasi Kerja (X2) Terdapat beberapa indikator dalam variabel ini, yaitu :

- 1) Tanggung Jawab
- 2) Prestasi Kerja
- 3) Peluang Untuk Maju
- 4) Pengakuan Atas Kinerja
- 5) Pekerjaan yang menantang

Variabel dependen, yang dilambangkan dengan (Y), merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi hasil dari adanya variabel independen (Sugiono, 2016). Pada penelitian ini, variabel dependen yang digunakan adalah Kepuasan Kerja. Variabel ini mencakup beberapa indikator yang digunakan, di antaranya:

- 1) Kuantitas
- 2) Kualitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Kehadiran
- 5) Kemampuan bekerjasama

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik pengukuran variabel yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang digunakan untuk mengukur pendapat dan sikap responden terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan skala Likert dengan rentang nilai 1–5, yang dijelaskan sebagai berikut:

Sangat setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Ragu-Ragu (CS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Teknik Pengumpulan Data

Strategi pengumpulan informasi merupakan strategi atau cara yang dimanfaatkan oleh analis untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam penyelidikan, yang disesuaikan dengan rencana dan jenis penyelidikan yang sedang dilakukan. Sesuai dengan karakteristik penelitian kuantitatif, penelitian ini menerapkan beberapa teknik pengumpulan data, di antaranya:

1. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan memberikan sejumlah pertanyaan, baik dalam bentuk cetak maupun secara online, kepada responden terkait variabel penelitian yang digunakan. Pada penelitian ini, kuesioner akan disebarakan untuk mengumpulkan data mengenai variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kinerja dari pegawai Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maybrat. Penelitian ini melibatkan 30 pegawai sebagai sampel.
2. Observasi merupakan metode Pengumpulan data dilakukan dengan cara mengamati secara langsung, sambil mencatat kondisi atau perilaku objek yang menjadi fokus dalam penelitian.
3. Penulisan dilakukan dengan mengumpulkan hipotesis yang relevan, artikel logis, dan tulisan lain yang berhubungan dengan titik penelitian ini.
- 4.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi linier berganda, langkah awal yang dilakukan adalah menguji validitas dan reliabilitas kuesioner menggunakan software SPSS versi 20.

1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

- a. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur dengan akurat atau benar variabel yang diteliti. Formula yang digunakan untuk uji validitas adalah:

$$r_{xy} = \frac{(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n[\sum X^2(\sum X^2)][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Skor item

Y = Skor Total

XY= Skor Pertanyaan

N = Jumlah responden untuk diuji coba

r = Korelasi *product moment*

- b. Uji reliabilitas digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen pengukuran

konsisten dalam mengukur gejala yang sama di kesempatan lain. Dengan menggunakan SPSS, instrumen dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60 (60%). Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha (α) < 0,60 (60%), maka instrumen tersebut dianggap tidak konsisten atau tidak reliabel.

- c. Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara faktor-faktor independen dalam menunjukkan relaps. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai Fluctuation Expansion Figure (VIF) dari masing-masing variabel bebas. Jika nilai VIF
- d. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memutuskan apakah ada perbedaan dalam fluktuasi residual antara satu persepsi dan persepsi lainnya dalam tayangan relaps. Alasan pengujian ini adalah untuk menjamin bahwa fluktuasi residual bersifat homogen.

Analisis Regresi Linier Berganda
Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, karena melibatkan lebih dari satu variabel. Regresi linier berganda diterapkan untuk menganalisis apakah ada pengaruh dari variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Proses analisis regresi linier berganda ini menggunakan rumus regresi linier berganda berikut:

$$Y = \alpha + b1. X1 + b2. X2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- b1, b2 = Koefisien regresi
- X1 = Kepemimpinan
- X2 = Motivasi Kerja

2. Uji T (*Parsial*)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi koefisien regresi parsial dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$. Jika nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka koefisien regresi dianggap tidak signifikan (Sari, 2008). Berbagai uji regresi dan uji t dilakukan dengan memakai perangkat lunak SPSS versi 20 untuk Windows.

3. Uji F (*Simultan*)

Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel independen yang terlibat dalam penelitian memberikan pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Uji ini juga menggunakan tingkat signifikansi 5%.

4. Uji Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Koefisien determinasi parsial (r^2) digunakan untuk menilai variabel independen mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen. Nilai r^2 yang tinggi menunjukkan variabel independen yang paling dominan dalam memengaruhi variabel dependen. Tujuan dari perhitungan koefisien determinasi parsial (r^2) adalah untuk mengetahui variabel independen mana yang memberikan dampak paling besar terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data Responden

1. Deskripsi Identitas Responden

Dalam pengumpulan data digunakan 30 responden yang merupakan pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maybrat . Dan berikut merupakan beberapa data dari identitas responden, sebagai berikut :

Tabel 1 Karakteristik Demografi Responden

Kategori	Keterangan	Sampel	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	14	47 %
	Perempuan	16	53 %
Umur	< 25	0	0 %
	25 - 30	2	6 %
	31 - 35	5	17 %
	36 - 40	8	27 %
	> 41	15	50 %
Tingkat Pendidikan	SMA	6	20 %
	S1	22	73 %
	S2	2	7 %

Sumber : Pengolahan Data Primer

Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 14 orang, sementara yang perempuan berjumlah 16 orang. Ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Maybrat lebih banyak yang berjenis kelamin perempuan. Tidak ada responden yang berusia di bawah 25 tahun; 2 orang berusia antara 25-30 tahun, 5 orang berusia antara 31-35 tahun, 8 orang berusia antara 36-40 tahun, dan 15 orang berusia di atas 41 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan berusia di atas 41 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan, 6 orang memiliki pendidikan SMA, 22 orang berpendidikan S1, dan 2 orang berpendidikan S2. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar

karyawan memiliki pendidikan tingkat S1.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pada pengujian validitas ini, penguji menerapkan metode *Pearson Correlation*. Ada beberapa kriteria untuk pengambilan keputusan, yaitu jika nilai Signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05 dan nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel, maka data yang dianalisis dianggap valid. Adapun nilai r-tabel untuk derajat kebebasan (df) = $30-2 = 28$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 adalah 0,361.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Pernyataan (Kepemimpinan) X1	r hitung	r tabel	Keterangan
<u>Kemampuan analitis :</u> Pimpinan mampu menganalisis setiap pekerjaan dengan baik dan mengambil kebijakan secara tepat	0,780	0,306	Valid
<u>Keterampilan berkomunikasi :</u> Pimpinan mampu menyampaikan setiap arahan dan tugas-tugas pekerjaan dengan baik kepada setiap pegawai	0,734	0,306	Valid
<u>Keberanian :</u> Pimpinan berani mengambil setiap keputusan dengan tepat dalam menyelesaikan setiap masalah pekerjaan	0,748	0,306	Valid
<u>Kemampuan mendengar :</u> Pimpinan selalu mendengar masukan dan pertimbangan terkait pekerjaan dari setiap pegawai yang ada	0,688	0,306	Valid
<u>Ketegasan:</u> Pimpinan selalu bersikap tegas dalam menegakkan setiap peraturan dan pelaksanaan tugas-tugas kantor	0,688	0,306	Valid
Pernyataan (Motivasi Kerja) X2	r hitung	r tabel	Keterangan
<u>Tanggung Jawab:</u> Saya memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan di kantor	0,825	0,306	Valid
<u>Prestasi Kerja:</u> Saya sangat termotivasi untuk menjalankan pekerjaan dengan	0,798	0,306	Valid

sebaik-baiknya			
<u>Peluang Untuk Maju:</u> Saya memperoleh kesempatan untuk mengambil peran yang lebih besar dalam pekerjaan	0,838	0,306	Valid
<u>Pengakuan Atas Kinerja:</u> Saya mendapatkan penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja saya di kantor	0,801	0,306	Valid
<u>Pekerjaan yang menantang:</u> Saya memiliki keinginan lebih untuk belajar dan menguasai pekerjaan-pekerjaan lain di kantor	0,783	0,306	Valid
Pernyataan (Kinerja) Y	r hitung	r tabel	Keterangan
<u>Kuantitas :</u> Saya mampu mencapai semua target pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan	0,811	0,306	Valid
<u>Kualitas :</u> Saya menguasai dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai standar yang di tentukan	0,820	0,306	Valid
<u>Ketepatan waktu:</u> Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0,888	0,306	Valid
<u>kehadiran:</u> Saya selalu hadir di tempat kerja untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan kantor	0,803	0,306	Valid
<u>Kemampuan berkerjasama:</u> Saya mampu bekerjasama dengan baik bersama tim untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan kantor	0,803	0,306	Valid

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai korelasi Pearson menunjukkan angka-angka di atas 0,306, sehingga dapat disimpulkan bahwa untuk variabel X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi kerja), dan Y (Kinerja) $> 0,306$ dinyatakan Valid.

b. Uji Reliabilitas

Dalam pengujian reliabilitas ini, peneliti menggunakan metode Cronbach's Alpha. Kriteria yang digunakan untuk pengambilan keputusan adalah jika nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka data tersebut dianggap reliabel.

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Hasil Uji Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,60	0,772	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,60	0,842	Reliabel
Kinerja(Y)	0,60	0, 857	Reliabel

Sumber : Pengolahan Data Primer

Pada tabel tersebut, diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa 15 pernyataan tersebut dapat dianggap reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dicoba dengan memanfaatkan nilai resiliensi dan Change Growth Rate (VIF), apabila nilai VIF dibawah 10 dan nilai resistansi diatas 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas yang berarti tidak ada hubungan antar faktor independen (administrasi dan motivasi kerja) sehingga regresi dinyatakan positif (Ghozali 2016)

Tabel 3 Hasil Uji Multikolonearitas

Variabel	Nilai VIF	Tolerance	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1.039	0, 963	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja (X2)	1.039	0, 963	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk X1 dan X2 masing-masing adalah 1,039, yang lebih rendah dari 10, sehingga tidak ada indikasi terjadinya multikolinearitas. Selain itu, nilai tolerance untuk X1 dan X2 masing-masing adalah 0,963, yang lebih besar dari 0,10, yang menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah ada perbedaan perubahan residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam rata-rata regresi. Apabila variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap nilai akhir residual ($\alpha > 0,05$), maka rerata regresi dianggap tidak melibatkan heteroskedastisitas,

sehingga dapat dikatakan rerata regresi tersebut positif. (Ghozali, 2016).

		TotalX1	TotalX2	ABS_RES	
Spearman's rho	TotalX1	Correlation Coefficient	1.000	.227	.024
		Sig. (2-tailed)	.	.228	.901
		N	30	30	30
	TotalX2	Correlation Coefficient	.227	1.000	.475**
		Sig. (2-tailed)	.228	.	.008
		N	30	30	30
	ABS_RES	Correlation Coefficient	.024	.475**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.901	.008	.
		N	30	30	30

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

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dengan menggunakan uji Glejser, nilai tengah masing-masing variabel bebas (administrasi dan motivasi kerja) lebih dari 0,05. Jadi kesimpulannya adalah tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

d. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.348	4.031		1.079	.290
	TotalX1	.239	.148	.239	1.618	.117
	TotalX2	.529	.137	.569	3.855	.001

a. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Pengolahan Data Primer

$$Y = \alpha + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

- Y = Kinerja
- α = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- X₁ = Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = 4.348 + 0.239X_1 + 0,529X_2$$

e. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis dan mengukur sejauh mana pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel, atau bisa juga menggunakan nilai signifikansi ($\alpha = 0,05$) untuk menentukan hasilnya.

NO	Hipotesis	Unstandardized Coefficients Beta	Standardized Coefficients Beta	t hitung	Signifikansi	Keterangan
1	H1	0.239	0,148	1,618	0,117	Di tolak
2	H2	0,529	0,137	3,855	0,001	Didukung

Sumber : Pengolahan Data Primer

$\alpha = 5\% = 0,05$ $df = n-k = 30-3 = 27$, t-tabel = 2,052 (lihat tabel t)

Untuk teori primer (H1) karena T hitung 1,618 < T tabel 0,05 maka hipotesis primer (H1) ditolak.

Dan untuk teori sesaat (H2) karena T hitung 3,855 > T tabel 2,052 maka terdapat pengaruh X2 (Motivasi Kerja) terhadap Y (Kinerja), dan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka teori sesaat (H2) diterima.

f. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan atau bersama-sama dari variabel bebas, yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), terhadap variabel terikat Y (Kinerja). Uji F dilakukan dengan menggunakan tabel ANOVA atau uji F, di mana jika nilai F-hitung lebih besar daripada F-tabel, maka variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.335	2	20.667	10.328	.000 ^b
	Residual	54.032	27	2.001		
	Total	95.367	29			

a. Dependent Variable: TotalY
b. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

$\alpha = 5\% = 0,05$ F tabel : $k = 2$, $n-k = 30-2 = 28$

didapat F-tabel = 3,34

dari hasil uji F diatas dapat dilihat bahwa F hitung 10,328 > F tabel 3,34 maka terdapat pengaruh X1 (kepemimpinan) dan X2(motivasi kerja) secara simultan Bersama-sama terhadap Y (Kinerja), dan nilai signifikansi 0,0001 < 0,05 maka hipotesis ketiga (H3) di terima.

g. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien Determinan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel otonom terhadap variabel subordinat. Nilai koefisien jaminan berada di antara dan 1.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.858 ^a	.433	.391	1.41483

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1
b. Dependent Variable: TotalY

Sumber : Pengolahan Data Primer

Dari hasil uji R^2 diperoleh nilai $R^2 = 0,433$ yang berarti bahwa pengaruh wewenang dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja tinggi dan rendah adalah sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar faktor penelitian.

SIMPULAN

1. Hipotesis Pertama (H1) : Ada pengaruh Inspirasi Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai Tata Usaha Kabupaten Maybrat, tidak terbukti. Temuan ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai T hitung sebesar $1,618 < T < 0,05$).
2. Hipotesis Kedua (H2) : Ada pengaruh Inspirasi Kerja terhadap Pelaksanaan Tugas Pegawai Tata Usaha Kabupaten Maybrat, terbukti. Temuan ini berdasarkan hasil uji T dengan nilai T hitung sebesar $3,855 > T$ tabel 2,052 dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,0001 < 0,05$).

Spekulasi Ketiga (H3): Terdapat pengaruh antara Administrasi dan Inspirasi Kerja terhadap Pelaksanaan Santunan Wajib Pajak Daerah Maybrat, terbukti nyata. Temuan ini berdasarkan hasil uji F yang menunjukkan nilai F hitung sebesar $10,328 > F$ tabel 3,34, dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,0001$).

DAFTAR PUSTAKA

- "Algifari. 1997. Analisis Statistik Untuk Bisnis; Dengan Regresi, Korelasi Dan Nonparametrik. Yogyakarta: BPFE,," n.d.
- Devi, Gesti, and Riyan Sisiawan Putra. "DETERMINASI KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN (SEBUAH LITERATUR REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA)" 1 (April 24, 2022): 25.
- Dewi, Dian Ayunita. "Modul Uji Validitas Dan Reliabilitas," 1–14, 2018.
- "Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Pemukiman," 2021.
- Dkk, Edison. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Arumbai Kasembadan Banyumas." *Skripsi*, 2018, 1–17. [http://repository.ump.ac.id/7547/3/BAB II_DENI ARISKA_MANAJEMEN%2718.pdf](http://repository.ump.ac.id/7547/3/BAB%20II_DENI_ARISKA_MANAJEMEN%2718.pdf).

- "Ferdinand, Augusty. *Metode Penelitian Manajemen : Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Desrtasi Ilmu Manajemen*. 1 Semarang: Universtas Diponegoro, 2014. Text,," n.d.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 23*, 2016.
- Hanafi, Andhi Sukma, Chairil Almy, and M Tirtana Siregar. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik* 2, no. 1 (2018): 52–61. <https://doi.org/10.30988/jmil.v2i1.25>.
- <https://maybratkab.go.id/>. "No Title." <https://maybratkab.go.id/>, 2023.
- <https://perkim.id/>. "No Title." <https://perkim.id/>, n.d.
- Ivancevich, John M., and Michael T. Matteson. "Indikator Kepemimpinan.Pdf," 1998.
- Kadek, Ni, Eni Juniari, and I Gede Riana. "PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI SEKOLAH TINGGI PARIWISATA NUSA DUA BALI Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana (UNUD" 11 (2015): 823–40.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 1991.
- Maryen, Andrei Sakharov. "Pengaruh Iklim Kreatif, Kepemimpinan Transformasional, Dan Persepsi Keragaman Tim Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada PT. Telekom Indonesia Area Yogyakarta." Universitas Gadjah Mada, 2014.
- Mulyadi, Mohammad. "Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Serta Pemikiran Dasar Menggabungkannya [Quantitative and Qualitative Research and Basic Rationale to Combine Them]." *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media* 15, no. 1 (2019): 128–38.
- Nugroho. *Awal Satrio Nugroho, Muh. Kewirausahaan Berbasis Spiritual / Muh. Awal Satrio Nugroho. Yogyakarta :: Kayon,, 2006., 2006.*
- Nurlan, F. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. CV. Pilar Nusantara, 2019. <https://books.google.co.id/books?id=OXYqEAAAQBAJ>.
- Prabaswara, Ido, and Untung Widodo. "Pengaruh Spiritual Leadership, Budaya Organisasi, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Polidayaguna Perkasa)." *Prosiding Seminar Nasional: UNIMUS 5* (2022): 320–30.
- Saftiawan, Amrizal. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada Kinerja Karyawan Karoseri Agustus Magelang)." *STEIN ERepository*, 2020. <https://erepository.stein.ac.id/index.php/erepositorystein/article/view/191>.
- Sugiyono, Dr. "Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D." *Bandung: Alfabeta*, 2010, 26–33.
- . "Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D," 2013.

- Sutrisno (2010:109), Arief Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018:133). "PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN ETOS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Di Jakart Timur)." *REPOSITORY STIE INDONESIA (STEI) Jakarta* 3, no. April (2022): 8,9.
- Suwarto, Suwarto. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis* 11 (July 7, 2020): 15. <https://doi.org/10.33087/eksis.v11i1.180>.
- Tania, Yoshi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Premier Management Consulting." *Agora* 5, no. 1 (2017): 1–8.
- Wicaksana, Arif, and Tahar Rachman. "Jurnal Gaya Kepemimpinan." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 3, no. 1 (2018): 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.
- Wijayanti, Dwi Wahyu. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Daya Anugrah Semesta Semarang*, 2022. <https://lib.unnes.ac.id/18042/>.