



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 4455-4469

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Desa (Desa Cibuntu Kecamatan Cibitung Kabupaten Bekasi)

Dewi Fitrianiingsih^{1✉}, Giri Nurpriadi²

Program Studi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

Email: dewifitrianiingsih22@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam tercapainya segala bentuk pekerjaan. Kepemimpinan sangat penting untuk berfungsinya organisasi secara efektif. Pemimpin terbaik dalam sejarah memahami pentingnya memberikan motivasi dan arah yang jelas untuk mencapai tujuan yang lebih besar. Adapun fenomena yang muncul dalam penelitian ini yaitu dikantor desa cibuntu kecamatan cibitung terdapat beberapa pegawai yang kinerja masih rendah. Kurangnya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan memberikan arahan kepada karyawan akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Sehingga hanya Ketika motivasi karyawan kurang, seperti ceroboh dalam bekerja, sering dibiarkan tanpa sebab, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan buruk atau rendah. Metode yang dipakai untuk melakukan penelitian ini yaitu menggunakan regresi linier berganda dengan perangkat lunak SPSS. Teknik sampel jenuh atau total sampling adalah metode yang dipakai dalam penelitian ini dengan jumlah sampel penelitian yaitu seluruh pegawai Kantor Desa Cibuntu. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien senilai 0,346 dan nilai sig. senilai 0,000. Pada penelitian ini nilai sig. yang dihasilkan mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf sig. 0,05. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, variabel motivasi mempunyai nilai koefisien senilai 0,390 dan nilai sig. senilai 0,000. Pada penelitian ini nilai sig. yang dihasilkan mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf sig. 0,05. Dengan demikian, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan

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

Abstract

Employee performance is needed in achieving all forms of work. Leadership is essential for the effective functioning of an organization. The best leaders in history understood the importance of providing motivation and clear direction to achieve a larger goal. The phenomenon that emerged in this study was that in the Cibuntu village office, Cibitung sub-district, there were several employees whose performance was still low. Lack of leadership in creating harmonious communication and providing direction to employees will lead to low employee performance. So only when employee motivation is lacking, such as being careless at work, often left without cause, this will lead to poor or low employee performance. The method used to conduct this research is using multiple linear regression with SPSS software. Saturated sample technique or total sampling is the method used in this study with the total sample being all employees of the Cibuntu Village Office. The results of this study prove that the leadership style variable has a coefficient value of 0.346 and a sig. worth 0.000. In this study the value of sig. the result has a lower value than the sig level. 0.05. Thus, the leadership style variable has a positive and significant effect on employee performance. Meanwhile, the motivational variable has a coefficient value of 0.390 and a sig. worth 0.000. In this study the value of sig. the result has a lower value than the sig level. 0.05. Thus, the motivational variable has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Style, Leadership, Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang penting dalam suatu instansi atau organisasi, bagaimana mungkin jika kepemimpinan tidak betul betul dijalankan kedepannya akan menghasilkan generasi yang acuh terhadap atasan, munculnya sifat egoisme, anti sosial, dan individualisme, serta sifat lain yang tidak dapat dijabarkan satu persatu, desa cibuntu menerapkan sistem kepemimpinan yang amat (baik/buruk) hal ini memicu kinerja pegawai didesa cibuntu tersebut .(Muhammad akhid, tahar, afrizal, 2021) Adapun fenomena yang muncul dalam penelitian ini yaitu dikantor desa cibuntu kecamatan cibitung terdapat beberapa pegawai yang kinerja masih rendah. Kurangnya kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis dan memberikan arahan kepada karyawan akan menyebabkan rendahnya kinerja karyawan. Sehingga hanya Ketika motivasi karyawan kurang, seperti ceroboh dalam bekerja, sering dibiarkan tanpa sebab, hal ini akan menyebabkan kinerja karyawan buruk atau rendah.

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam tercapainya segala bentuk pekerjaan. Dan pemimpin juga harus dapat memberikan contoh yang terbaik bagi pegawai yang dipimpinya, bukan hanya memberi perintah. Pemimpin terbaik dalam sejarah memahami pentingnya memberikan motivasi dan arah yang jelas untuk mencapai tujuan yang lebih besar

(Hasan, 2020). Kepemimpinan sangat penting untuk berfungsinya organisasi secara efektif. Fondasi kepemimpinan adalah kekuatan universal sumber daya manusia, sumber keunggulan kompetitif organisasi dan hasil nyata. Pemimpin harus meningkatkan motivasi dalam hal mempengaruhi pengikut dan memanfaatkan anggota organisasi ke dalam peran pekerjaan, karena memiliki karyawan yang terlibat sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuan mereka.(Marantika, 2022). Motivasi Kerja ialah melakukan pekerjaan secara giat sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan , lebih baik hasilnya.pegawai dengan motivasi kerja tinggi akan bekerja penuh gairah,disiplin,inisiatif,dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. (Lamba, 2022)

Motivasi merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin disiplin pegawai, semakin kecil kemungkinan instansi pemerintah mencapai hasil yang terbaik tanpa Motivasi pegawai yang baik menurut (Magdalena, 2020). Disiplin adalah kerelaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mentaati segala norma yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah sikap seseorang untuk tunduk dan patuh terhadap segala norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya serta kemauan dan kemauannya. Kesadaran dan kemauan seseorang untuk mentaati semua aturan dan norma sosial yang berlaku. Kinerja adalah suatu proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja pegawai harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan) (Hubertus, 2016) Berbagai konseptualisasi kinerja pekerjaan diusulkan, mulai dari kinerja keseluruhan hingga perilaku warga organisasi, di mana kinerja merupakan indikator kinerja karyawan, dan kinerja peran dikonseptualisasikan sebagai pencapaian tugas inti dan kegiatan yang ditentukan dalam dokumen kontrak karyawan dalam kaitannya dengan organisasi yang didefinisikan secara formal. Hasil. Ketika pemerintah desa Cibuntu melakukan kerja kinerja, terlebih dahulu harus melihat semua faktor yang memungkinkan, apakah itu peluang, peluang atau tantangan, dan hambatan apa yang ada di era pemerintahan sendiri ini, pengelola pemerintah desa juga harus menjawab dan memenuhi keinginan masyarakat desa yang membutuhkan pelayanan terbaik, untuk menciptakan situasi yang menggambarkan pemerintahan yang baik di desa Cibuntu. Menurut (Anik yuesti, tiksnayana vipraprastha, 2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan secara legal, tanpa melanggar hukum, sesuai dengan tujuan organisasi yang bersangkutan. dan moralitas dan etika.

Pegawai adalah aset yang paling mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan kata lain, sangat penting untuk menyadari bahwa ada sinkronisasi antara institusi dan pegawai. Peran pimpinan dalam proses pengambilan keputusan diarahkan pada tujuan instansi pemerintah dan sangat menentukan arah kebijakan instansi. Martinus tukiran et al, (2021) Kinerja Adalah Hasil Kerja yang dapat dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kompetensi dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Organisasi dalam pemerintahan berkembang secara optimal maka perlunya adanya motivasi untuk meningkatkan cara kerja pegawai desa dalam suatu instansi pemerintah dalam lingkup kecil adalah kantor desa, pegawai desa cibuntu diharapkan juga akan lebih memaksimalkan tanggung jawab akan pekerjaan karena pegawai telah terbekali akan motivasi kerja dari atasan. Desa Cibuntu Merupakan kesatuan masyarakat hukum yang memiliki batas wilayah yang berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah serta kepentingan masyarakat setempat berdasarkan prakarsa masyarakat, hak asal usul, dan atau hak tradisional yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintah negara kesatuan republik indonesia. Dewi istinah et al, (2019) Kepemimpinan sebagai upaya memengaruhi bawahan melalui proses komunikasi langsung atau tidak langsung demi mencapai sasaran tertentu, menunjukkan bahwa kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh oleh sebab itu semua hubungan personal dapat merupakan upaya kepemimpinan, elemen kedua dari definisi diatas yakni terkait proses komunikasi, baik komunikasi langsung atau tidak langsung, ketepatan dan kejelasan komunikasi akan mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan itu sendiri. Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif agar berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan perusahaan. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi kerja yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan. (Henry eryanto, hapsari ratnaningtyas, 2021).

Kajian Dan Hipotesis

Teori Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya (Dr. Hummayon naeem, asiya gul, syed aamir saeed jafery, 2012) Konsep penilaian kinerja yang dianut oleh Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor mengukur kualitas pekerjaan dari ketepatan waktu penyampaian laporan harian, Sejalan dengan teori dari (Darwis, 2019) yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu : kuantitas, kualitas, penggunaan waktu dalam bekerja dan Kerjasama dengan orang

lain dalam bekerja.

Teori Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut (Sasqia, 2022) adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberikan tugas, memiliki kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain melalui pola hubungan, yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Teori Motivasi

George, J.M., dan Jones (2005, p.175) menyatakan bahwa unsur-unsur motivasi kerja terdiri atas arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku merupakan perilaku yang dipilih seseorang dalam bekerja, diukur melalui adanya keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan dan ketaatan pada pertaturan

HIPOTESIS

Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang perlu diverifikasi oleh penelitian aktual di lapangan. Hipotesis dalam karya tulis ilmiah ini dengan tema pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di desa (DESA CIBUNTU KECAMATAN CIBITUNG KABUPATEN BEKASI) ditetapkan sebagai berikut:

H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai

Menurut ARIFAI, (2017) mengungkapkan terdapat Pengaruh signifikan antara kepemimpinan (X1) dan Kedisiplinan (X2) Secara Bersama-sama terhadap Motivasi (Y)

H2 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

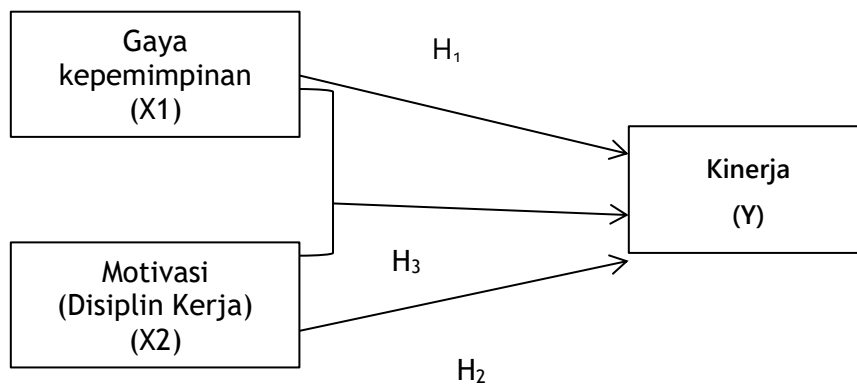
Menurut (Nanik suryani, 2018) Menghasilkan kesimpulan bahwa Disiplin kerja dan kompensasi secara bersama berpengaruh terhadap Produktivitas kerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai memiliki nilai yang Signifikan.

H3 : Diduga Ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai

Menurut (Luis aparicio gutierrez, 2016) Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa analisis yang Telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sesuai dengan tujuan penelitian Yaitu sebagai berikut. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Hasil tersebut dapat diartikan Bahwa semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan.

Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah , data, dan tujuan dan kegunaan. Berikut model penelitian yang peneliti

pergunakan dalam pembuktian pengujian hipotesis diatas :



Gambar 1. Kerangka desain

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variable yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variable Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi (X2) sebagai variabel Independen, variabel Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable dependen.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini 70 orang yang merupakan pegawai di Desa Cibuntu. dengan menggunakan metode non probability sampling teknik pengambilan sample yaitu sample jenuh, sample jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini hanyalah sumber data internal, sumber data internal merupakan sumber data yang didapat dari dalam perusahaan atau organisasi dimana penelitian ini dilakukan.

Metode Pengumpulan Data

Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data ini adalah metode observasi dan data kuesioner.

Tabel 1. Skor Pertanyaan Kuesioner

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

HASIL DAN PEMBAHASAN

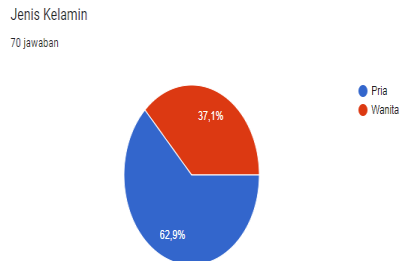
Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai desa cibuntu kecamatan cibitung. Adapun karakteristik responden tersebut dapat dibarkan sebagai berikut:

1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 3. Demografis Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

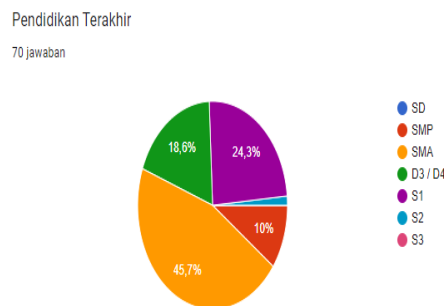


Sumber : Hasil Pengolahan Data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dari responden menunjukkan jenis kelamin pria 62,9%, dan terdapat jenis kelamin wanita 37,1%. Hal ini menunjukkan dominasi oleh jenis kelamin pria sebanyak 62,9%.

2. Tingkat Pendidikan Terakhir

Gambar 4. Demografi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

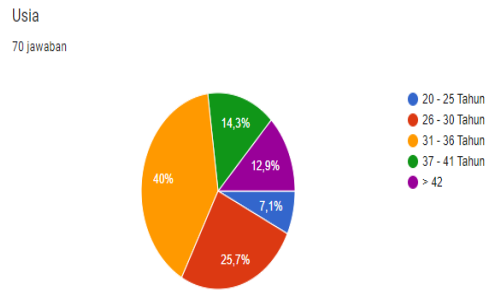


Sumber : Hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan diagram lingkaran di atas dari responden menunjukkan tingkat pendidikan terakhir SMA adalah 45,7%, D3/D4 sederajat adalah 18,6%, S1 sederajat adalah 24,3%, dan S2 sederajat 1,4%. Hal ini menunjukkan dominasi oleh tingkat pendidikan terakhir adalah SMA sederajat dengan persentase 45,7%.

3. Tingkat Usia

Gambar 5. Demografi Responden Berdasarkan Usia

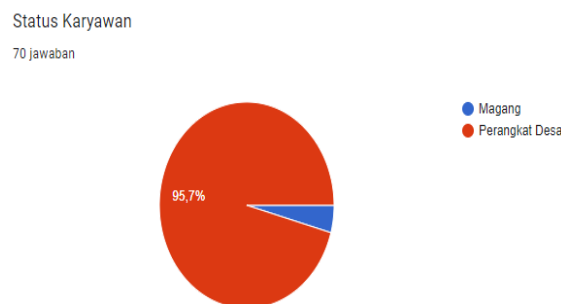


Sumber : hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, 40% responden berusia 31-36 tahun, kemudian 25,7% berusia 26-30 tahun, 14,3% berusia 37-41 tahun, 12,9% berusia >42 tahun dan 7,1% berusia 20-25 tahun. Hasilnya dapat disimpulkan bahwa sebagian responden yang menjawab kuesioner penelitian ini berusia 36-36 tahun atau lebih.

4. Tingkat Responden Berdasarkan Status Karyawan

Gambar 6. Demografi Responden Berdasarkan Status Karyawan

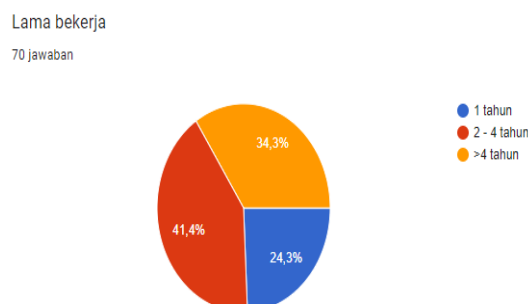


Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2023

Berdasarkan gambar 4.5 di atas, 95,7 % berstatus sebagai perangkat desa, dan 4,3% responden berstatus sebagai magang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ebagian responden yang mengisi kuesioner penelitian ini adalah yang bekerja sebagai perangkat desa.

5. Tingkat responden berdasarkan lama bekerja

Gambar 7. Demografi Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : hasil pengolahan data kuesioner tahun 2023

Berdasarkan gambar 4.6 di atas, 41,4% responden bekerja selama 2-4 tahun, 34,3% responden bekerja selama >4 tahun, dan 24,3% responden bekerja selama 1 tahun.

Uji Analisis Data

Uji Validitas

Variabel X1, X2, dan Y

Tabel 2. Uji Validitas

Item	R hitung	R tabel	Kesimpulan
X1.1	0,809	0,235	Valid
X1.2	0,746	0,235	Valid
X1.3	0,797	0,235	Valid
X1.4	0,778	0,235	Valid
X1.5	0,732	0,235	Valid
X2.1	0,832	0,235	Valid
X2.2	0,851	0,235	Valid
X2.3	0,881	0,235	Valid
X2.4	0,800	0,235	Valid
X2.5	0,823	0,235	Valid
Y.1	0,810	0,235	Valid
Y.2	0,857	0,235	Valid
Y.3	0,878	0,235	Valid
Y.4	0,841	0,235	Valid
Y.5	0,753	0,235	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, diketahui bahwa setiap item pada setiap variabel memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian sudah dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kinerja Pegawai

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,826	Reliabel
Motivasi	0,894	Reliabel
Kinerja	0,885	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas, dapat diketahui bahwa setiap variabel instrumen penelitian berhasil mendapatkan nilai *Cronbach'ch Alpha* diatas 0.6. Sehingga dapat dikatakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian sudah reliable.

Uji Asumsi Dasar Dan Klasik

a. Tes Normalitas

Tabel 4. Histogram Hasil Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,04407974
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	0,060
	Negative	-0,058
Test Statistic		0,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada di atas yang menunjukkan nilai signifikansi 0,200 (lebih besar dari 0,05) sehingga data dikatakan terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	5,231	1,528		3,423	0,001		
Gaya Kepemimpinan	0,346	0,075	0,431	4,638	0,000	0,756	1,322
Motivasi	0,390	0,083	0,438	4,721	0,000	0,756	1,322

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil pengujian Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,190	0,953		1,249	0,216
Gaya Kepemimpinan	-0,044	0,046	-0,132	-0,951	0,345
Motivasi	0,062	0,051	0,166	1,199	0,235

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Berdasarkan hasil uji glejser pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 pada setiap varaibel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil pengujian Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	5,231	1,528		3,430	0,001		
Gaya Kepemimpinan	0,346	0,075	0,431	4,630	0,000	0,756	1,323
Motivasi	0,390	0,083	0,438	4,721	0,000	0,756	1,323

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5,231 + 0,346 X1 + 0,390 X2$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 5,231 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan dan Motivasi sebesar 0, maka tingkat Kinerja adalah sebesar 5,231.

- b. Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 0,346 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Gaya Kepemimpinan sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja meningkat sebesar 0,346.
- c. Nilai koefisien Motivasi sebesar 0,390 nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Motivasi sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja meningkat sebesar 0,390.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	Adjusted R Square	Standard Error of the Estimate
1	0,751 ^a	0,564	2,074

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Dari hasil uji di atas, diperoleh nilai R² sebesar 0,564 atau 56,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja dapat dipengaruhi sebesar 56,4% oleh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Sedangkan 43,6% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji T (uji parsial)

Tabel 9. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
(Constant)	5,231		3,423	0,001			
	1,158		1,158	0,252			
	0,078		0,078	0,935			
Gaya Kepemimpinan	0,346	0,431	4,638	0,000	0,756	1,322	
Motivasi	0,390	0,438	4,721	0,000	0,756	1,322	

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian 2023

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1 : Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

H2 : Variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Uji F (uji simultan)

Tabel 10. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37,2271	1	37,2271	3,257	,000 ^b
Residual	228,300	7	32,6143		
Total	265,5271	8			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Hasil Pengolahan Data penelitian 2023

Berdasarkan tabel diatas hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai sinifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu sikap atau proses dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi suatu individu maupun kelompok yang dilakukan dengan pola tertentu agar mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini, telah diuji dan diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien senilai 0,346 dan nilai sig. senilai 0,000. Pada penelitian ini nilai sig. yang dihasilkan mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf sig. 0,05. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bukti bahwa hasil dari penelitian variabel gaya kepemimpinan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (ARIFAI, 2017), (Dalimunthe,

2018), dan (Ruhul fitrios, epi yani, 2023) yang memberikan pernyataan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi

Motivasi merupakan suatu sikap serta nilai-nilai yang dapat memberikan pengaruh untuk seseorang agar dapat mencapai tujuan. Motivasi kerja terdiri dari beberapa unsur yaitu, arah perilaku, tingkat usaha, serta tingkat kegigihan.

Dalam penelitian ini, telah diuji dan diperoleh bahwa variabel motivasi mempunyai nilai koefisien senilai 0,390 dan nilai sig. senilai 0,000. Pada penelitian ini nilai sig. yang dihasilkan mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf sig. 0,05. Dengan demikian, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

1. Dalam penelitian ini, telah diuji dan diperoleh bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien senilai 0,346 dan nilai sig. senilai 0,000. Pada penelitian ini nilai sig. yang dihasilkan mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf sig. 0,05. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Dalam penelitian ini, telah diuji dan diperoleh bahwa variabel motivasi mempunyai nilai koefisien senilai 0,390 dan nilai sig. senilai 0,000. Pada penelitian ini nilai sig. yang dihasilkan mempunyai nilai yang lebih rendah dari taraf sig. 0,05. Dengan demikian, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- akhmad darmawan, yudhistira pradhista aryoko, P. (2020). pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/https://badge.dimensions.ai/details/doi/10.24127/jm.v14i1.432?domain=http://fe.ummetro.ac.id>
- anik yuesti, tiksnayana vipraprastha, i nengah sudja. (2018). the effect of transformational leadership and organizational commitment to employee performance with citizenship organization. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 09(02). <https://doi.org/https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/02/435>
- ARIFAI, M. K. (2017). pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap motivasi serta dampaknya terhadap kinerja. *Jurnal Pendidikan, Ekonomi Dan Bisnis*, 1.
- Darwis, D. (2019). komparasi metode scoring system dan profile matching untuk mengukur kinerja karyawan. *Jurnal Komputasi*, 07(02).
- dr. hummayon naeem, asiya gul, syed aamir saeed jafery, javed rafiq. (2012). improving

- employees performance through total quality management. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 01(08).
- dwi istinah, muhammad adib, sri kusriyah and siti rodhiyah. (2019). the giving of disciplinary penalty of civil servants based on government regulation. *Jurnal Daulat Hukum*, 2(4). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30659/jdh.v2i4.8239>
- Hasan, M. (2020). pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai desa. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 13. [file:///C:/Users/Windows 10/Downloads/320-559-1-SM.pdf](file:///C:/Users/Windows%2010/Downloads/320-559-1-SM.pdf)
- henry eryanto, hapsari ratnaningtyas, agung wahyu handaru. (2021). transformational leadership and work motivation on work productivity mediated by work engagement. *The International Journal of Social Sciences World*, 03(02). <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.5131374>
- Hubertus, O. (2016). *penerapan manajemen strategi dalam mewujudkan kinerja organisasi sektor publik*. 5(1), 1–11. <https://doi.org/https://doi.org/10.35724/sjias.v5i01.549>
- Lamba, A. kuddy yasir attamimi ramosoyan arung. (2022). analisis pengaruh kepemimpinan motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja aparatur pemerintah desa. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6249>
- luis aparicio guterres, wayan gede supartha. (2016). pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(3).
- Magdalena, bate'e maria. (2020). peranan kedisiplinan kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai desa. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v3i1.136>
- Marantika, yusup dedi wahyudi abshor. (2022). pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kantor terhadap kinerja desa. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 12. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.658>
- martinus tukiran, yani maryani, mohammad entang. (2021). the relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the regional. *International Journal of Social and Management Studies*, 02(02). <https://doi.org/https://doi.org/10.5555/ijosmas.v2i2.14>
- Nanik suryani, nur syahida. (2018). pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(2).
- Sasqia, velia ayu. (2022). the effect of leadership style and entrepreneurship orientation on the performance of village owned business entities. *Journal of Financial and Behavioural Accounting*, 2(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.33830/jfba.v2i2.2442.2022>