

# **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

**Dhea Sherlyta Zhara**  
Universitas Pamulang  
dsherlytazhr@gmail.com

**Roni Fadli**  
Universitas Pamulang  
roni.unpam@gmail.com

## **Abstract**

The purpose of this study was to find out how much positive influence leadership style and work motivation have on employee performance at the City Administration Office of Population and Civil Registration - South Jakarta, either partially or simultaneously. The research method uses quantitative research methods. The sample used in this study is a saturated sample, namely using the entire population of 91 people as a sample. Data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test, simple and multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the hypothesis test obtained t value  $9.647 > t$  table 2.061 or thus  $H_{a1}$  is rejected and  $H_{o1}$  is accepted, meaning that there is a significant influence between leadership style on employee performance. Hypothesis testing obtained t value  $9.847 > t$  table 2.061 or thus  $H_{o2}$  is rejected and  $H_{a2}$  is accepted, meaning that there is a significant influence between work motivation on employee performance. Hypothesis testing obtained an F count of  $65.393 > F$  table 3.10 or thus  $H_{o3}$  was rejected and  $H_{a3}$  was accepted, meaning that it can be concluded that the variables of leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance.

**Keywords:** Leadership Style; Work motivation; Employee Performance

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi – Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yakni menggunakan seluruh populasi yang berjumlah 91 orang sebagai sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana dan berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $9,647 > t$  tabel  $2,061$  atau dengan demikian  $H_{a1}$  ditolak dan  $H_{o1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan pada kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $9,847 > t$  tabel  $2,061$  atau dengan demikian  $H_{o2}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $65,393 > F$  tabel  $3,10$  atau dengan demikian  $H_{o3}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

## Pendahuluan

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif.<sup>1</sup> Sumber daya manusia harus mau menjadi manusia yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insannya berkembang maksimal karena pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi.<sup>2</sup> Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia, suatu organisasi tidak berarti apa-apa.

Sumber daya manusia (SDM) di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Dengan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bekerja secara produktif. Pengelolaan sumber daya manusia itu disebut manajemen sumber daya manusia.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>3</sup>

Maka dari pendapat para ahli tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen SDM adalah suatu proses mengatur dan mengelola semua kegiatan perusahaan/organisasi oleh para tenaga kerja dengan cara efektif dan efisien agar tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>4</sup> Menurut Wibowo Kinerja

---

<sup>1</sup> Malayu S P Hasibuan and H Malayu S P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi aksara, 2016).

<sup>2</sup> Abdullahi Naser Mohammad AlMutairi, "The Effect of Using Brainstorming Strategy in Developing Creative Problem Solving Skills among Male Students in Kuwait: A Field Study on Saud Al-Kharji School in Kuwait City.," *Journal of Education and Practice* 6, no. 3 (2015): 136–145.

<sup>3</sup> Hasibuan and Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

<sup>4</sup> A A Anwar Prabu Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (2011).

merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>5</sup>

**Tabel 1**  
**Hasil Output Pelayanan Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan**

No	Seksi Bagian	Tahun 2018			Tahun 2019		
		Target	Capaian	%	Target	Capaian	%
1	Pendaftaran Penduduk	496.289	316.108	63%	824.747	550.445	66%
2	Pencatatan Sipil	97.139	60.979	62%	106.506	70.346	67%

*Sumber: Bidang Data dan Informasi Sudin Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan, 2019*

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut diatas, menunjukkan bahwa hasil pelayanan pada tahun 2018 pada bagian pendaftaran pendudukan mencapai 63% dan bagian pencatatan sipil mencapai 62% sedangkan pada tahun 2019 bagian pendaftaran pendudukan mencapai 66% dan bagian pencatatan sipil mencapai 67%, selain itu pelayanan yang dihasilkan pun belum sepenuhnya di proses hingga selesai karena masih terdapat kekurangan-kekurangan yang menyebabkan tertundanya penyelesaian dokumen tersebut. Ini dapat diartikan bahwa kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan belum tercapai dengan maksimal.<sup>6</sup>

Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seseorang untuk memerintah akan menjadi sebuah indikator keberhasilan suatu perusahaan tersebut. Menurut Thoaha Gaya kepemimpinan sebagai aktivitas untuk memengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.<sup>7</sup>

**Tabel 2**  
**Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan**

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Kemampuan mengambil keputusan	Pimpinan saya selalu menjelaskan keputusan	21	14

<sup>5</sup> Yuni Suharyanti, "Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Keadilan Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo)," *VOLATILITAS* 2, no. 2 (2020).

<sup>6</sup> Difa Nur Tsaqila, Nur Miladan, and Rizon Pamardhi Utomo, "Studi Tingkat Aksesibilitas Sumber Air Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat," *Region: Jurnal Pembangunan Wilayah dan Perencanaan Partisipatif* 16, no. 2 (2021): 348.

<sup>7</sup> Miftah Thoaha, "Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya" (2007).

2.	Kemampuan Memotivasi	Pimpinan saya selalu mendukung usaha-usaha pegawai dalam menyelesaikan tugas	9	26
3.	Kemampuan Komunikasi	Pimpinan saya selalu dapat menjelaskan arahan dengan baik kepada pegawai	11	24
4.	Kemampuan Mengendalikan Bawahan	Pimpinan saya selalu mengawasi kerja seluruh pegawai	22	13
5.	Tanggung Jawab	Pimpinan selalu bertanggung jawab atas setiap keputusan yang dibuat	18	17
Jumlah			81	94

Sumber: Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, dapat di lihat bahwa hasil pra survey dilakukan terhadap 35 pegawai di Suku Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebanyak 26 pegawai memilih indikator kemampuan memotivasi, yang berarti kurangnya motivasi pimpinan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugas.

Untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan haruslah diberikan suatu motivasi. Jadi motivasi juga saling berkaitan erat dengan karyawan oleh karena itu karyawan harus memiliki motivasi untuk semangat kerja supaya dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.<sup>8</sup>

**Tabel 3**  
**Data Pra Survey Motivasi Kerja**

No	Indikator	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Tanggung Jawab	Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaan	23	12
2.	Prestasi Kerja	Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya	28	7
3.	Peluang Untuk Maju	Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai pekerjaan	26	9
4.	Pengakuan Atas Kinerja	Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya	29	6
5.	Pekerjaan yang Menantang	Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.	8	27
Jumlah			114	61

Sumber: Data Pra Survey Motivasi Kerja, 2022

Dari data diatas, dapat di lihat bahwa hasil pra survey dilakukan terhadap 35 pegawai di Suku Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kota Administrasi - Jakarta Selatan, sebanyak 27 pegawai memilih indikator pekerjaan yang menantang, yang berarti kurangnya motivasi pegawai untuk untuk belajar menguasai pekerjaan dibidangnya.

<sup>8</sup> Roni Fadli, *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan* (Pascal Books, 2022).

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono Metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat ditetapkan.<sup>9</sup> Dengan penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan dengan iptek baru. Metode ini berbentuk angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

## Hubungannya dengan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Manajemen berasal dari bahasa Prancis yaitu '*management*' yang berarti seni untuk mengatur dan mengelola sesuatu. Dalam bahasa Inggris, kata '*manage*' berarti mengendalikan atau mengelola. Secara umum, manajemen dikenal sebagai sebuah proses yang mengatur kegiatan atau perilaku sehingga menimbulkan efek yang baik.

Menurut Rivai Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pendayagunaan sumber daya lainnya secara efisien, efektif, dan produktif untuk mencapai suatu tujuan.<sup>10</sup> Sedangkan pengertian manajemen menurut Hasibuan Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>11</sup>

Menurut Maryanto Maryanto Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.<sup>12</sup> Sedangkan Menurut

---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2019).

<sup>10</sup> Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" (2016).

<sup>11</sup> Lia Margaret Silalahi, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022): 257–269.

<sup>12</sup> Maryanto Maryanto, Muda Setia Hamid, and Agung Slamet Prasetyo, "PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA," *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia* 1, no. 4 (2023): 767–779.

Mangkunegara “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Hasibuan Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang artinya dorongan atau mengarahkan.<sup>13</sup> Motivasi ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.<sup>14</sup>

Menurut Martoyo Motivasi adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidaksinambungan.<sup>15</sup> Sedangkan motivasi menurut Sedarmayanti Motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.<sup>16</sup>

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan yang ada dalam diri seseorang dalam melakukan tanggung jawab dan perannya agar dapat mencapai tujuan organisasi.

Maslow mendasarkan konsep hierarki kebutuhan pada dua prinsip.<sup>17</sup> Pertama, kebutuhan manusia dapat disusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan terendah sampai yang tertinggi. Kedua, suatu kebutuhan yang telah terpuaskan berhenti menjadi motivator utama dari perilaku. Menurut Maslow, kebutuhan manusia terbagi menjadi lima tingkatan yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan aktualisasi diri.

---

<sup>13</sup> Chricela Natalia Joseph and Debby Likumahua, “Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah Di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah,” *Soso-Q: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2019).

<sup>14</sup> Ach Sayyi, Abdul Gaffar, and Shofiyatun Nisak, “TRANSFORMATION OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION: AN ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE INDEPENDENT CURRICULUM IN CLASS VII SMPN 3 PAMEKASAN,” *Molang: Journal Of Islamic Education* 1, no. 02 (2023): 15–28.

<sup>15</sup> Martoyo Susilo, “Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Ketiga,” *Yogyakarta, Penerbit: BPFE* (2015).

<sup>16</sup> Imbron Imbron and Ibrahim Bali Pamungkas, “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2021).

<sup>17</sup> Abraham Maslow, “Motivation and Personality (Teori Motivasi Dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia),” *PT Gramedia Pustaka Utama* (1984).



*Sumber: Abraham H. Maslow*

### **Gambar 1** **Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Menurut Mangkunegara Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>18</sup>

Menurut Afandi Kinerja adalah 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.<sup>19</sup> Arifin berpendapat bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok pegawai yang sesuai dengan tugas dan kewajiban yang di berikan kepadanya.<sup>20</sup>

Jadi, dapat disimpulkan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap identifikasi masalah penelitian, di mana identifikasi masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jawaban yang diberikan pada hipotesis ini baru didasarkan pada teori yang relevan, oleh sebab itu dikatakan sementara. Dalam kaitannya dengan gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di atas, maka rumusan hipotesis penelitian ini adalah:

---

<sup>18</sup> Mangkunegara, "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan."

<sup>19</sup> Pandi Afandi, *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Deepublish, 2016).

<sup>20</sup> Noor Arifin, *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus* (unisnu press, 2013).

1. H1 (Gaya Kepemimpinan)

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Ha : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

2. H2 (Motivasi Kerja)

Ho : Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Ha : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

3. H3 (H1, H2)

Ho : Tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

Ha : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

**Pengujian**

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.319	2.187		5.633	.000
	gaya kepemimpinan_X1	.497	.052	.715	9.647	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai\_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,647 > 2,061)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**  
**Variabel Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.671	2.306		4.627	.000
	motivasi kerja_X2	.655	.067	.722	9.847	.000

a. Dependent Variable: kinerja pegawai\_Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $(9,847 > 2,061)$ . Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

**Tabel 4.30**  
**Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan**  
**Antara Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>)**  
**Terhadap Kinerja pegawai (Y)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2953.747	2	1476.873	65.393	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1987.440	88	22.585		
	Total	4941.187	90			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai\_Y

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja\_X2, gaya kepemimpinan\_X1

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $(65,393 > 3,10)$ , hal ini juga diperkuat dengan signifikansi  $< 0,050$  atau  $(0,000 < 0,050)$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kualitas gaya kepemimpinan

dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## **Kesimpulan**

Dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan, sebagai berikut: *pertama*, Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 12,319 + 0,497X_1$ , yang artinya setiap kenaikan satu kesatuan pada variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,497, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,715 yang berdasarkan nilai nilai interpretasi koefisien korelasi bernilai kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,511 dan Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $9,647 > 2,061$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

*Kedua*, Terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dibuktikan dengan uji regresi linier sederhana dengan persamaan  $Y = 10,671 + 0,655X_2$ , yang artinya setiap kenaikan suatu kesatuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,655, hasil uji koefisien korelasi menunjukkan nilai sebesar 0,722 yang berdasarkan nilai nilai interpretasi koefisien korelasi bernilai kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,521 dan uji hipotesis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $9,847 > 2,061$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

*Ketiga*, Terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai hal ini dapat dibuktikan dengan uji regresi linier berganda dengan persamaan  $Y = 8,121 + 0,280X_1 + 0,389X_2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,773 artinya memiliki memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi

pengaruh secara simultan sebesar 0,598 artinya 59,8% sedangkan sisanya sebesar 40,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau  $65,393 > 3,10$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Administrasi Jakarta Selatan.

## Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Deepublish, 2016.
- AlMutairi, Abdullahi Naser Mohammad. "The Effect of Using Brainstorming Strategy in Developing Creative Problem Solving Skills among Male Students in Kuwait: A Field Study on Saud Al-Kharji School in Kuwait City." *Journal of Education and Practice* 6, no. 3 (2015): 136–145.
- Arifin, Noor. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. unisnu press, 2013.
- Fadli, Roni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Dalam Perusahaan*. Pascal Books, 2022.
- Hasibuan, Malayu S P, and H Malayu S P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi aksara, 2016.
- Imbron, Imbron, and Ibrahim Bali Pamungkas. "Manajemen Sumber Daya Manusia" (2021).
- Joseph, Chricela Natalia, and Debby Likumahua. "Pengaruh Keterampilan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pengrajin Gerabah Di Negeri Ouw Kecamatan Saparua Kabupaten Maluku Tengah." *Soso-Q: Jurnal Manajemen* 7, no. 2 (2019).
- Mangkunegara, A A Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan" (2011).
- Maryanto, Maryanto, Muda Setia Hamid, and Agung Slamet Prasetyo. "Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Istimewa Yogyakarta." *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia* 1, no. 4 (2023): 767–779.
- Maslow, Abraham. "Motivation and Personality (Teori Motivasi Dengan Ancangan Hirarki Kebutuhan Manusia)." *PT Gramedia Pustaka Utama* (1984).
- Rivai, Veithzal. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan" (2016).
- Sayyi, Ach, Abdul Gaffar, and Shofiyatun Nisak. "Transformation Of Islamic Religious Education: An Analysis Of The Implementation Of The Independent Curriculum In Class VII SMPN 3 Pamekasan." *Molang: Journal Of Islamic Education* 1, no. 02 (2023): 15–28.
- Silalahi, Lia Margaret. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Literature Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3, no. 3 (2022): 257–269.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Suharyanti, Yuni. "Pengaruh Leader Member Exchange (LMX), Keadilan Organisasional, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Karyawan KSPPS BMT Binamas Purworejo)." *VOLATILITAS* 2, no. 2 (2020).
- Susilo, Martoyo. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Ketiga."

*Yogyakarta, Penerbit: BPFE (2015).*

Thoha, Miftah. “Perilaku Organisasi Konsep Dasar Dan Aplikasinya” (2007).

Tsaqila, Difa Nur, Nur Miladan, and Rizon Pamardhi Utomo. “Studi Tingkat Aksesibilitas Sumber Air Penanggulangan Kebakaran Di Kecamatan Tambora Kota Administrasi Jakarta Barat.” *Region: Jurnal Pembangunan Wilayah dan Perencanaan Partisipatif* 16, no. 2 (2021): 348.