

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN

Salzabila Rahmadani<sup>1</sup>, Irfan Rizka Akbar<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>1</sup>salsabilarahmadani77@gmail.com

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02461@unpam.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine the influence of leadership style and work motivation both partially and simultaneously on employee performance at the Tribal Office of the Regional Education Office I of the South Jakarta Administrative City. This research method uses quantitative methods. This study took a population of 57 respondents and a sample of 57 respondents. The collected data is then analyzed which includes validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, correlation coefficients, simple linear regression, multiple linear regression, coefficient of determination, and hypothesis testing. Partial hypothesis testing of leadership style variables (X1) obtained a calculated value of  $> t_{tabel}$  or  $(7.313 > 2.00404)$  it was also reinforced by a value of  $< Sig. 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . This means that there is a significant influence between leadership styles on employee performance. Hypothesis test partially variable work motivation (X2) obtained a calculated value  $> t_{tabel}$  or  $(8.177 > 2.00404)$  it is also strengthened by a p value  $< Sig. 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . This means that there is a significant influence between Work Motivation and Employee Performance. The hypothesis test simultaneously obtained the Fhitung value  $> F_{tabel}$  or  $(45.504 > 3.17)$  it was also strengthened by the p value  $< Sig. 0.05$  or  $(0.000 < 0.05)$ . This means that there is a significant simultaneous influence between Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance. The coefficient of determination obtained an R-square value of 0.628, it can be concluded that the variables of leadership style (X1) and work motivation (X2) affect the employee performance variable (Y) by 62.8% while the remaining 37.2% is influenced by other factors that were not studied in this study.*

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

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini mengambil populasi sebanyak 57 responden dan sampel sebanyak 57 responden. Data yang dikumpulkan kemudian dilakukan analisis yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, koefisien korelasi, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pengujian hipotesis secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh nilai thitung  $> t_{tabel}$  atau  $(7,313 > 2,00404)$  hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value  $< Sig. 0,05$  atau  $(0,000 < 0,05)$ . Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis secara parsial variabel motivasi kerja (X2) diperoleh nilai thitung

> ttabel atau (8,177 > 2,00404) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (45,504 > 3,17) hal tersebut juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0,628 maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 62,8% sedangkan sisanya 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas anggotanya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik, banyak hal yang mempengaruhi seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat mengarah pada pencapaian atau hasil produktivitas yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja anggotanya.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas kaitannya dari Sumber Daya Manusia yang dimiliki, karena SDM yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Sukses atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada sumber daya yang dimiliki, sehingga di sini organisasi maupun lembaga harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Semua organisasi atau lembaga pastinya memiliki strategi tertentu untuk mencapai tujuan organisasinya. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kerjasama dan keahlian antara individu untuk meningkatkan kinerjanya. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Setiap organisasi atau perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan

harapan tercapainya tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan di Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan merupakan Salah satu cara yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang memotivasi pegawai untuk bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan, menginspirasi setiap pegawai dengan prestasi dan aktualisasi diri serta mampu mengekspresikan visi dan misi yang jelas. Kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap pengaruh penting perubahan dan kompetensi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan, dari seorang pemimpin dapat dilihat dari pemimpin memecahkan suatu konflik dan perselisihan di dalam kelompok maupun organisasi. Gaya kepemimpinan juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang aktif, efektif, serta kreatif akan dapat memberikan dampak positif terhadap pegawainya.

Gaya kepemimpinan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena kepemimpinan yang baik dan efektif memberikan arahan kepada semua pegawai untuk mencapai tujuan organisasi mereka. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan kepemimpinan. Untuk mencapai hal tersebut, kepemimpinan yang baik perlu mempelajari dan memahami unsur-unsur manajemen, menerapkannya dalam pola kerja, mempengaruhi dan memotivasi pegawai

khususnya dalam bidang manajemen. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam memotivasi pegawai yang ada pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan dalam tabel sebagai berikut:

Data Pra Survey Gaya Kepemimpinan Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Tujuan	Pemimpin dan bawahan memiliki visi dan misi dalam mencapai tujuannya	11	4
		Pemimpin mengarahkan bawahannya dalam pencapaian tujuan organisasi	12	3
2	Saling percaya	Pemimpin memberikan kebebasan dalam batasan antara atasan dan bawahan	7	8
		Pemimpin memberikan kebebasan dan kepercayaan dalam menjalankan perusahaan	10	5
3	Menghargai gagasan bawahan	Pemimpin yang bersikap adil dan tidak pilih kasih terhadap pegawai yang berprestasi	10	5
		Pegawai ikut berpartisipasi dalam menentukan kebijakan perusahaan seperti ide dan saran	13	2
4	Tingkat kepedulian	Pemimpin selalu peduli kepada bawahannya jika ada yang menyalahi aturan	13	2
		Pemimpin memberikan motivasi terhadap pegawai	10	5

Sumber: Data Pra Survey Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel di atas bahwa pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan terdapat permasalahan dimana pemimpin kurang memperhatikan pegawai dan pemimpin yang kurang mempercayai pegawai sehingga pegawai kurang termotivasi dalam melakukan pekerjaan menyebabkan kinerja pegawai menjadi kurang optimal.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi yang kuat berasal dari manusia itu sendiri dalam melakukan kegiatan atau pekerjaan, dan berakhir kemudian dengan penyesuaian tujuan dan kepentingan keberlangsungan perusahaan itu sendiri. Menurut Hasibuan (2016:141) "Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung

perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal"

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan terdapat masalah kurangnya motivasi pegawai, yaitu pegawai yang kurang berinovasi dalam bekerja, tanggung jawab pegawai belum optimal karena masih ada pegawai yang meninggalkan tempat selama jam kerja dan pegawai kurang cepat dalam memecahkan masalah. Demikian kurangnya motivasi pegawai seperti disiplin masuk kerja yang akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini terlihat dalam tabel di bawah ini:

Data Pra Survey Motivasi Kerja Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

No	Indikator	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Balas jasa	Perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan peraturan yang berlaku	10	5
2	Kondisi kerja	Pegawai datang tepat waktu dan pulang sesuai jam kantor	12	3
		Saya ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan	11	4
3	Fasilitas kerja	Kebutuhan, keamanan gedung dan fasilitas yang menjamin pekerjaan saya cukup	15	-
4	Prestasi kerja	Saya bersedia mengerjakan setiap pekerjaan yang dapat meningkatkan posisi kerja	10	5
		Perusahaan memberikan penghargaan yang sesuai bagi pegawai yang berprestasi	10	5
5	Pengakuan dari atasan	Pemimpin perusahaan selalu memuji saya karena melakukan pekerjaan yang memuaskan	15	-
		Dalam bekerja saya berani menghadapi risiko tinggi demi meraih jabatan yang lebih tinggi	7	8
6	Pekerjaan itu sendiri	Perusahaan menyediakan pekerjaan yang sesuai dengan posisi kerja kemampuan pegawai	10	5
		Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang diberikan	11	4

Sumber: Data Pra Survey Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

Dari tabel di atas, pada indikator balas jasa dan pengakuan dari atasan terhadap pegawai masih belum cukup hal tersebut menyebabkan kurangnya motivasi terhadap pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan sehingga karyawan bekerja belum optimal. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus mampu mengkoordinasikan tugas dan tanggung jawabnya tanpa memberikan tekanan pada bawahannya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tersebut, perusahaan harus terus

mendorong terlaksananya kinerja yang optimal dari pegawai nya. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Motivasi terhadap pegawai diharapkan berhasil mengoptimalkan kinerjanya.

Kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dihasilkan, dari kinerja orang tersebut pada skala yang dapat diterapkan pada pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai berkaitan dengan hasil yang diinginkan, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus sesuai dengan target capaian. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Kinerja sangat penting bagi organisasi sehingga perusahaan harus fokus terhadap berjalannya indikator dalam kinerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai merupakan rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Penilaian Kinerja PNS dinyatakan dengan angka atau predikat sebagai berikut: Sangat Baik memiliki nilai dengan angka (110-120) apabila menciptakan ide baru atau cara baru dengan peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara, Baik memiliki nilai dengan angka (90-120), Cukup memiliki nilai dengan angka (70-90), Kurang memiliki nilai dengan angka (50-70). Berikut data penilaian kinerja pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan:

Penilaian Kinerja Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

No	Aspek	Nilai	Penilaian Kinerja	Kriteria
1	Orientasi Pelayanan	95	90 – 120	Baik
2	Integritas	93	90 – 120	Baik
3	Komitmen	96	90 – 120	Baik
4	Disiplin	82	70 – 90	Cukup
5	Kerjasama	95	90 – 120	Baik

Sumber: Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

#### Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja	Kriteria
110 - 120	Sangat Baik
90 – 120	Baik
70 – 90	Cukup
50 – 70	Kurang
50	Sangat Kurang

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil berubah menjadi Sasaran Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, penilaian kinerja pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan pada aspek

orientasi pelayanan baik, integritas baik, komitmen baik, Kerjasama baik sedangkan pada disiplin cukup, hal ini bisa dikatakan pegawai belum bisa mencapai target tepat pada waktunya.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain yg relevan dengan penelitian yang dilakukan. Agus Hariyanto (2016), Universitas Pamulang, Sumber: <http://eprints.unpam.ac.id/id/eprint/1153>.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Head Office PT Delta Garda Persada Jakarta Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif/kuantitatif Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Delta Garda Persada Jakarta dengan persamaan regresi  $Y = 3,419 + 0,971X1$ . Pada penelitian berikutnya Raden Aditya Pradana (2015), Universitas Pamulang, Sumber: <http://eprints.unpam.ac.id/id/eprint/776> Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis asosiatif kuantitatif, Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada K.I.A Tours & Travel Jakarta Selatan. Pada Penelitian yang lain Supriadi (2015), Universitas Pamulang, Sumber: <http://eprints.unpam.ac.id/id/eprint/1089>,

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional Daihatsu TBK, cabang BSD. Tangerang Selatan Metode penelitian yang digunakan deskriptif kuantitatif, Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Astra Internasional Daihatsu TBK, cabang BSD. Tangerang Selatan dengan persamaan regresi  $Y = 19,830 + 0,182X$ . Penelitian juga di lakukan Imelda, Imanuel Tarigan dan Syawaluddin, (2021), Vol 7, No. 2 e-ISSN: 2621-8291 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Naga Hari Utama Medan Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, Penelitian ini menunjukkan bahwa hasil penelitian uji F dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan

(X1) dan Promosi Jabatan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Naga Hari Utama Medan. Juga dilakukan penelitian oleh Sarwani Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Agus Leo Handoko, Dodi Ilham (2020), Universitas Pamulang. Jurnal Ilmu Komputer dan Bisnis. Vol. XI, No.2a, hal. 91-100, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng Metode yang digunakan adalah penelitian explanatory research., Penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lion Mentari Airlines Bandara Internasional Soekarno Hatta Cengkareng dengan persamaan regresi  $Y = 6,954 + 0,307 X1 + 0,530 X2$ .

### 3. METODE PENELITIAN

Dalam sebuah penelitian diperlukan desain penelitian agar penelitian ini lebih teratur dan mencapai tujuan yang diinginkan peneliti. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode asosiatif kuantitatif. Metode ini merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut Sugiyono (2016:8) “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sample tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Penelitian pada dasarnya memerlukan suatu objek yang akan dijadikan sebagai bahan penelitian, agar dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu peneliti melakukan penelitian pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. Jl. Prapanca Raya No. 9 Kebayoran Baru.

Secara rinci operasional variabel dalam penelitian ini dibuat tabel variabel, indikator dan nomor kuesioner seperti terlihat di bawah ini:

Operasional Variabel Penelitian			
Variabel	Indikator	Kuesioner	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) Sumber: Busro dalam Jurnal Imelda, Immanuel Tarigan dan Syawaluddin (2018:251)	1. Mengorganisasi kerja	1	Likert
	2. Hubungan kerja	2	
	3. Tujuan	3,4	
	4. Saling percaya	5,6	
	5. Menghargai gagasan bawahan	7,8	
	6. Tingkat kepedulian	9,10	
Motivasi (X2) Sumber: Pandi Aftandi (2018:29)	1. Balas jasa	1	Likert
	2. Kondisi kerja	2,3	
	3. Fasilitas kerja	4	
	4. Prestasi kerja	5,6	
	5. Pengakuan dari atasan	7,8	
	6. Pekerjaan itu sendiri	9,10	
Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Mangkunegara (2016:67)	1. Kualitas kerja	1,2,3	Likert
	2. Kuantitas kerja	4,5,6	
	3. Tanggung jawab	7	
	4. Kerjasama	8,9	
	5. Inisiatif	10	

#### Teknik Analisis Data

Untuk mendukung metode analisis data dalam penelitian ini, peneliti mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenisnya, mentabulasi berdasarkan variabel, menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. Adapun metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

#### Uji Instrumen Data

Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau tidaknya data sangat menentukan kualitas diri data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu:

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017:121) “uji validitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid”. Menurut Sugiyono (2017:361) “valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau dapat juga dengan nilai cronbath alpha  $>$  standar kritis alpa, maka dikatakan valid untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \cdot \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2019: 356)

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat ukur yang mempunyai konsistensi karena instrumen tersebut sudah dianggap baik. Instrumen yang baik tidak akan mendorong responden untuk memilih jawaban tertentu. Menurut Ghazali (2017:47) “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Menurut Sugiyono (2016:365) “reliabilitas suatu penelitian diusulkan dengan menggunakan teknik alfa cronbach yaitu dilakukan untuk jenis data interval atau easy”.

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{\sum St} \right)$$

Sumber: Sugiyono (2016-365)

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2019:342) “sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen memiliki distribusi normal. Menurut Ghazali (2017:160) “model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal”. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik sebagai pembuktian dari normalitas data penelitian, adapun uji statistik normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode uji One Sample Kolmogorov Smirnov dan Grafik Normal Probability Plot.

$$Kd = 1,36 \frac{\sqrt{n1 + n2}}{n1 \cdot n2}$$

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2017:105) “uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

$$VIP = \frac{1}{1 - R^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum y)(\sum x)}{\sqrt{(N \sum x^2 - (\sum x)^2)(N \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Ghazali (2014:43)

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghazali (2017:110) “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_{t=1}^n (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^n e_t^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:243)

Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017:277) “regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel

tergantung”. Adapun persamaan regresi linier sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisa antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Menurut Sugiyono (2019:277) “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependent bila nilai independent dinaikan/diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \epsilon$$

#### Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2019:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:183)

#### Analisis Koefisien Determinasi (KD)

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015:350) “koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen”. Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2019:350)

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019:213) “hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dengan demikian hipotesis penelitian dapat diartikan sebagai jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul dan harus diuji secara empiris. Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

##### a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji atau uji parsial dimaksudkan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Menurut Sugiyono (2019:251) “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%”

##### b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019:252) “uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen”

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji Normalitas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen, variabel independen memiliki distribusi normal. Uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan uji statistik sebagai pembuktian dari normalitas data penelitian

Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.99493302
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.107
	Negative	-.084
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.158 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.  
 b. Calculated from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.9, diperoleh nilai signifikansi  $0,158 > 0,05$ . Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal. Uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Hasil Uji Multikolinearitas dengan Collinearity Statistic

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error					
1	(Constant)	.259	4.213		.061	.951		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.373	.110	.376	3.384	.001	.559	1.790
	Motivasi Kerja (X2)	.624	.141	.491	4.416	.000	.559	1.790

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.10 coefficients nilai tolerance variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yakni  $0,559$ , dimana kedua nilai tersebut kurang dari  $10$ . Sementara itu nilai Variance Inflation Factor

(VIF)  $1,790 < 10$  maka tidak terjadi multikolinearitas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.043	2.926		1.040	.303
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.083	.077	.195	1.087	.282
	Motivasi Kerja (X2)	-.103	.098	-.189	-1.048	.299

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel uji glejser model pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar  $0,282$  dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai probability signifikansi (Sig.) sebesar  $0,299$ , dimana nilai signifikansi (Sig.)  $> 0,05$ . Dengan demikian regression model pada data ini tidak terganggu heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai penelitian

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson

Hasil Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.614	3.04989	1.914

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)  
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan tabel menunjukkan hasil pengolahan data yang diperoleh statistik Durbin



Watson sebesar 1,914 > 0,05 dari data Durbin Watson sehingga tidak terjadi autokorelasi dalam model ini.

e. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen, jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berikut hasil data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.742	3.614		3.526	.001
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.696	.095	.702	7.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 12,742 + 0,696X1$

Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.745	4.571		.382	.704
	Motivasi Kerja (X2)	.941	.115	.741	8.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi  $Y = 1,745 + 0,941X2$ .

f. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier 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 antara satu variabel dependen dengan variabel independen secara bersama-sama. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Hasil Analisis Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.259	4.213		.061	.951
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.373	.110	.376	3.384	.001
	Motivasi Kerja (X2)	.624	.141	.491	4.418	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi  $Y = 0,259 + 0,373X1 + 0,624X2$ .

g. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations				
		Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.664**	.702**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N		57	57
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.664**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	57	57	57
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.702**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	57	57	57

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,702 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,741 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 – 0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	.628	.614	3.04989

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi secara simultan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,792 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600 - 0,799 artinya variabel bebas dan

variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat.

h. Pengujian Hipotesis

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.742	3.614		3.526	.001
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.696	.095	.702	7.313	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7,313 > 2,00404) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model		Coefficients <sup>a</sup>			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.745	4.571		.382	.704
	Motivasi Kerja (X2)	.941	.115	.741	8.177	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai thitung > ttabel atau (8,177 > 2,00404) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	846.543	2	423.272	45.504	.000 <sup>b</sup>
	Residual	502.299	54	9.302		
	Total	1348.842	56			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)  
 b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)  
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai Fhitung > Ftabel atau (45,504 > 3,17) hal tersebut juga diperkuat dengan p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H03 ditolak dan Ha3 diterima. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan

5. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 12,742 + 0,696X1$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,702 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,3%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (7,313 > 2,00404) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H01 ditolak dan Ha1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 1,745 + 0,941X2$ , nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,741 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 54,9%. Uji hipotesis diperoleh nilai thitung > ttabel atau (8,177 > 2,00404) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai p value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H02 ditolak dan Ha2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 0,259 + 0,373X1 + 0,624X2$ . Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,792 artinya variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruh secara simultan sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai Fhitung >

Ftabel atau ( $45,504 > 3,17$ ) hal tersebut juga diperkuat dengan p value  $< \text{Sig. } 0,05$  atau ( $0,000 < 0,05$ ). Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- [2] Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Ansory, H. A. F, & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indo Media Pustaka.
- [4] Ardana. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Busro, M. (2018). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenada Media Group.
- [6] D, M. (2015). Perilaku Organisasi dan `Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- [7] Edison, Anwar, & Komariyah. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- [8] Ghozali, I. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- [9] Hadi, A. (2019). Prinsip Pengelolaan Pengambilan Sample Lingkungan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- [10] Hery. (2019). Auditing dan Asurans. Jakarta: Grasindo.
- [11] Kartono, & Kartini. (2018). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [12] Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik) . Jakarta: Raja Grafindo Persada.