

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BBMKG WILAYAH II TANGERANG SELATAN

Denise Nabilla<sup>1</sup>, Imbron<sup>2</sup>

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

<sup>1</sup>Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan  
e-mail: <sup>2</sup>dosen02455@unpam.ac.id

### Abstract

*The purpose of this study to determine the effect of leadership style and work motivation on employee performance at BBMKG Region II Tangerang Selatan City is an associative quantitative study. The population was taken from all BBMKG Region II employees in South Tangerang City, namely 86 people, sampling using a saturated sample of 86 people. Data analysis using data instrument test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, analysis of the coefficient of determination and hypothesis testing. Based on the research results, leadership style (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 1.805 + 0.600 X1 + 0.340 X2$ . The result value of the coefficient of determination has an effect of 78,9% while the rest is  $(100-78,9\%) = 21,1\%$  while the rest is influenced by other factors not examined. The hypothesis test obtained the value of  $F$  count  $> F$  table or  $(176.191 > 2.320)$  this is also strengthened by a significance probability of  $0.00 < 0.05$ . This  $H_0$  is rejected  $H_1$  is accepted. This means that there is a positive and significant influence simultaneously between leadership style and work motivation on employee performance at BBMKG Region II, South Tangerang City.*

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

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Populasi diambil dari seluruh pegawai BBMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan yaitu sebanyak 86 orang, pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 86 orang. Analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi  $Y = 1.805 + 0.600 X1 + 0.340 X2$ . Nilai hasil koefisien determinasi memiliki pengaruh sebesar 78,9% sedangkan sisanya sebesar  $(100-78,9\%) = 21,1\%$  sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $(176.191 > 2.320)$  hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi  $0,00 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada BBMKG Wilayah II Kota Tangerang Selatan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Secara umum Sumber Daya Manusia yang berkualitas di perusahaan dapat dipengaruhi dengan Gaya Kepemimpinan yang tepat. Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Gaya Kepemimpinan banyak mempengaruhi keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku bawahannya. Kepemimpinan di suatu organisasi perlu mengembangkan staf dan membangun iklim motivasi yang menghasilkan tingkat kinerja yang tinggi sehingga pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Selain adanya Gaya Kepemimpinan, kinerja seringkali didasari oleh Motivasi Kerja karyawan itu sendiri. Motivasi dapat diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki faktor yang mendorong aktivitas tersebut, maka dari itu Motivasi kerja dalam tiap orang pasti akan berbeda.

Tabel Pra- Survey Gaya Kepemimpinan Pada BBMKG Wilayah II  
 Tangerang Selatan

No	Indikator	Keterangan	Tidak Setuju	Setuju
1	Kemampuan mengambil keputusan	Pimpinan selalu mengambil keputusan yang menguntungkan pegawai	20	10
2	Kemampuan memotivasi	Pimpinan sangat memotivasi pegawai	16	14
3	Kemampuan komunikasi	Penyampaian informasi yang di terima sangat jelas terhadap pegawai	19	11
4	Kemampuan mengendalikan bawahan	Pimpinan selalu memberikan keringanan terhadap tugas pegawai	18	12
5	Tanggung jawab	Pimpinan sering bertanggung jawab pada pegawai	17	13
		Rata – Rata	60	40

Sumber : PraSurvey BBMKG Wilayah II 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa hasil pra-survey di lakukan terhadap 30 pegawai pada BBMKG Wilayah II, Pada indikator gaya kepemimpinan yang menjawab tidak setuju sebesar 60% dan yang menjawab setuju sebesar 40%, hal ini dapat diartikan bahwa gaya kepemimpinan yang menjawab tidak setuju lebih besar daripada setuju, dari penjabaran di atas dapat di simpulkan bahwa hasil penilaian gaya kepemimpinan pada BBMKG Wilayah II masih sangat rendah, hal itu mengindikasikan bahwa gaya

kepemimpinan pada BBMKG Wilayah II masih belum optimal. Maka dari itu perlu adanya optimalisasi kembali dalam rangka meningkatkan gaya kepemimpinan di BBMKG Wilayah II

Jenis Pemberian Motivasi (Materil Non Materil) Pada Pegawai BBMKG Wilayah II

No	Pemberian Motivasi (Materil non Materil)	Keterangan
1	BPJS dan JKK (Kebutuhan Rasa Aman)	Ada
2	Pensiun/Pesangon (Kebutuhan rasa aman)	Ada
3	Thr, hanya pegawai tetap dan kontrak (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak Ada
4	Upah lembur (Kebutuhan Fisiologis)	Tidak ada
5	Uang Makan, apabila jam kerja melebihi jam 16.00 (Kebutuhan Fisiologis)	Ada
6	Penghargaan atas loyalitas/masa kerja. (Kebutuhan penghargaan)	Ada
7	Mengikuti kegiatan lomba antar pegawai	Ada
8	Bonus Tahunan, jika Mencapai Target perusahaan. (Kebutuhan penghargaan )	Tidak Ada

Sumber : Prasurvey BBMKG Wilayah II 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa, motivasi langsung yang di berikan BBMKG Wilayah II adalah dengan memberikan BPJS dan jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dari segi lembur (Overtime) BBMKG Wilayah II tidak memberikan upah lembur bagi pegawai yang bekerja melebihi jam kerja operasional dan adanya pegawai dalam mengikuti kegiatan lomba antar pegawai. BBMKG Wilayah II hanya memberikan uang makan lembur, artinya berapapun jam kerja lembur yang di lakukan pegawai hanya memberikan uang makan lembur saja hal ini yang menyebabkan pegawai kurang merasa puas dalam bekerja.

Upaya meningkatkan upah lembur sangat bermanfaat bagi pegawai karena dapat meningkatkan pendapatan pegawai yang pada dasarnya harus di barengkan dengan gaji setiap bulannya untuk kinerja pegawai agar efektif dalam melaksanakan tugas sehingga dengan adanya upah lembur pegawai dapat menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu

Sistem Manajemen Kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II

Klasifikasi	Rentang Nilai
A = Baik sekali	>100
B+= Baik +	>97,5 – 100
B = Baik -	>92,5 – 97,5
B- = Baik-	>85 – 92,5
C = Cukup	>70 – 85
D = Kurang	>55 – 70
E = Nihil	<55

Sumber : BBMKG Wilayah II 2022

Penulis menggunakan rekapitulasi penilaian kinerja pegawai yang berlaku di perusahaan

tersebut untuk mengetahui kinerja pegawai pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan pegawai yang berjumlah 87 orang dapat di lihat pada hasil rekap kinerja karyawan tahun 2020-2022 periode triwulan 1 sampai dengan triwulan 4 sebagai berikut:

**Pencapaian Penilaian Pegawai pada BBMKG Wilayah II**

No	Tahun	Triwulan	Standar Kinerja	Kinerja yang Dicapai	Predikat	Keterangan
1	2020	Triwulan 1	75	80	C	Cukup
		Triwulan 2	75	79	C	Cukup
		Triwulan 3	75	85	B-	Baik -
		Triwulan 4	75	78	B-	Baik-
Total				322		
2	2021	Triwulan 1	75	87	C	Cukup
		Triwulan 2	75	78	B-	Baik-
		Triwulan 3	75	90	B-	Baik-
		Triwulan 4	75	70	D	Kurang
Total				325		
3	2022	Triwulan 1	75	79	C	Cukup
		Triwulan 2	75	65	D	Kurang
		Triwulan 3	75	86	B	Baik
		Triwulan 4	75	73	C	Cukup
Total				303		

Sumber: BBMKG Wilayah II 2022

Berdasarkan Tabel di atas, data kinerja karyawan dari triwulan 1 sampai triwulan 4 tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami naik turun yang artinya tanggung jawab tugas yang di berikan belum optimal yang mempengaruhi faktor kualitas kerjanya. Pegawai harus lebih mengoptimalkan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan agar fungsi tugas dan tanggung jawab mampu mencapai tujuan yang telah di rencanakan dari awal.

Dengan adanya Motivasi dan Gaya kepemimpinan yang tepat semakin besar peluang terciptanya kinerja baik yang dihasilkan oleh tiap-tiap orang dalam melakukan pekerjaan.

## 2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait Jur Gatot Kusjono<sup>1</sup>, Putri Ratnasari<sup>2</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Email: dosen00434@ac.id Vol.2, No.2 Januari 2019 Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight Apartment) Tangerang Selatan (2019) Motivasi Dependen: Kinerja Pegawai Dilakukan tahun 2019 Obyek: Karyawan di PT. Sumber Tenaga Lestari (Citylight

Apartment) Tangerang Selatan Hasil penelitian diperoleh adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kompensasi dengan nilai Fhitung (24,518) lebih besar dari Ftabel (3,11) dengan persamaan regrensi berganda  $Y=18,523 + 0,487X1 + 0,099X2$  tingkat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat tergolong kuat dengan koefisien korelasi  $r_{y12} = 0,624$ . Sedangkan kontribusi variabel motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,9% dan sisanya sebesar 61,1% ditentukan variabel lain yang tidak diteliti variabel lain diluar variabel ini.

Denok Sunarsi Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah Sumber Daya Manusia, Vol. 1, No. 2 (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Tempat Penelitian Hasil analisis simultan membuktikan Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terbukti secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Lia Asmalah, Nurmin Arianto, Heriyanto Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang Jurnal Ilmiah, Vol. 9, No. 1 (2021) Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan AKY Cirendeu. Komunikasi Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tempat Penelitian Hasil analisis simultan membuktikan Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terbukti secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Arifudin Husein Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8, No. 1 (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bima Bangun Sentana Gaya Kepemimpinan, Kinerja Tempat penelitian. Dari perhitungan uji t dapat diketahui bahwa thitung > ttabel (7,983 > 2,542). Sehingga Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Devi Putri Isnaeni Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8, No. 2 (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru PNS SD Negeri Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. Kompensasi Motivasi Kerja, Kinerja Tempat penelitian. Dapat

disimpulkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja guru baik secara parsial maupun simultan.

Roni Fadli, Hasanudin Hasanudin, Vol. 4, No. 1 (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Ba'it Quran Ciputat Motivasi Kerja, Kinerja Tempat penelitian. Hasil penelitian ini nilai t hitung sebesar  $5,906 > t$  tabel 201 dengan  $sig < 0,000 < 0,05$  artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Nesmi Seo, Joost L. Rumampuk, Michel J J.N. Potolau, Vol. 17, No. 1 (2020) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kota Tomohon Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tempat Penilitan. Hasil penelitian ini adalah  $Y = 12,408 + 0,716X$ , hasil uji t sebesar 3,636 dan t tabel sebesar 2,17881 dengan nilai signifikan  $0,03 < 0,05$  dengan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom kota Tomohon.

### 3. METODE PENELITIAN

Kegiatan dalam analisis data adalah 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 melakukan penelitian ini adalah :

#### a. Uji Validitas

Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung  $> r$  tabel atau dapat juga dengan nilai cronbach alfa  $>$  standar kritis alfa, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

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

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara

berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban tertentu.

Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus alpha atau cronbach's alpha ( $\alpha$ ) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

#### c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

#### d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel 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.

Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015)

Atau dapat juga menggunakan rumus dibawah ini :

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

Sumber: Ghozali (2018)

#### e. Uji Autokorelasi

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu

adanya korelasi antar anggota sampel. 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)

Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Darbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Sugiyono, (2017)

f. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) berpendapat “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan beberapa yaitu:

a. Uji Glejser

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji Glejser. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut

$$Ln(e_i^2) = \beta_0 + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2018)

Ketentuan dalam uji Glejser dapat melihat hasil uji nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen

b. Grafik Scater Plot

Cara lain dalam menguji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan dengan grafik scater plot dapat melihat grafik scatter plot (Ghozali, Imam, 2018) dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika penyebaran data pada scatter plot tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem Heteroskedastisitas

2) Jika penyebaran data pada scatter plot teratur dan membentuk pola tertentu (naik turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem Heteroskedastisitas

g. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat “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:

$$Y = a + bx$$

Sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai konstanta a dan konstanta b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y \sum X^2) - (\sum X \sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{Dan} \quad b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

h. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017) berpendapat “analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan”. Model hubungan ini disusun dalam fungsi atau persamaan regresi ganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2017)

i. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017) 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 (2017)

j. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Andi Supangat (2015) berpendapat “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 dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap konstan. Rumus yang digunakan dalam analisis ini menurut Sugiyono (2017) untuk mengetahui besarnya kontribusi dari variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dihitung suatu koefisien yang disebut koefisien penentuan, yang dirumuskan sebagai berikut:

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

Sumber: Sugiyono (2017)

k. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2017) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

Taraf signifikansi yang digunakan  $\alpha = 0,05$  artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%.

l. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017)

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian.

a. Uji Validitas (Uji Instrumen)

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,880	0,178	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,787	0,178	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,853	0,178	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,831	0,178	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,819	0,178	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,848	0,178	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,802	0,178	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,831	0,178	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,857	0,178	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,798	0,178	Valid

Sumber : Data premier diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel gaya kepemimpinan (X1) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,178.

Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,818	0,178	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,839	0,178	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,820	0,178	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,855	0,178	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,890	0,178	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,829	0,178	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,795	0,178	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,865	0,178	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,928	0,178	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,877	0,178	Valid

Sumber : data premier diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel motivasi kerja (X2) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,178.

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,835	0,178	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,868	0,178	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,843	0,178	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,876	0,178	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,829	0,178	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,844	0,178	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,865	0,178	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,853	0,178	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,784	0,178	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,890	0,178	Valid

Sumber : data premier diolah 2023

Berdasarkan data pada tabel diatas, bahwa dari 10 butir pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) bahwa semua butir pernyataan valid adanya, dimana semua butir pernyataan mempunyai corrected item, yaitu corrected item lebih besar dari 0,178.

b. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian perhitungan reliabilitas variable X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.950	10

Sumber: Output SPSS 23

$r_{cronbach}$  variabel X1 dapat dilihat bernilai 0,950 sedangkan  $r_{tabel}$  adalah 0,178 Dengan demikian  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka kuesioner indikator X1 dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan

Hasil pengujian perhitungan reliabilitas variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.957	10

Sumber: Output SPSS 23

$r_{cronbach}$  variabel X2 dapat dilihat bernilai 0,957 sedangkan  $r_{tabel}$  0,178. Dengan demikian jika  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka kuesioner variabel X2 dinyatakan reliabel atau sesuai dengan variabel yang ditetapkan

Hasil perhitungan reliabilitas variabel Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.956	10

Sumber: Output SPSS 23

$r_{cronbach}$  variabel Y dapat dilihat bernilai 0,956, sedangkan  $r_{tabel}$  adalah 0,178. Dengan demikian jika  $r_{alpha}$  positif dan lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka kuesioner indikator variabel

Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan. engan demikian dapat disimpulkan setiap butir kuesioner indikator variabel baik X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Hasil Uji Reabilitas Data

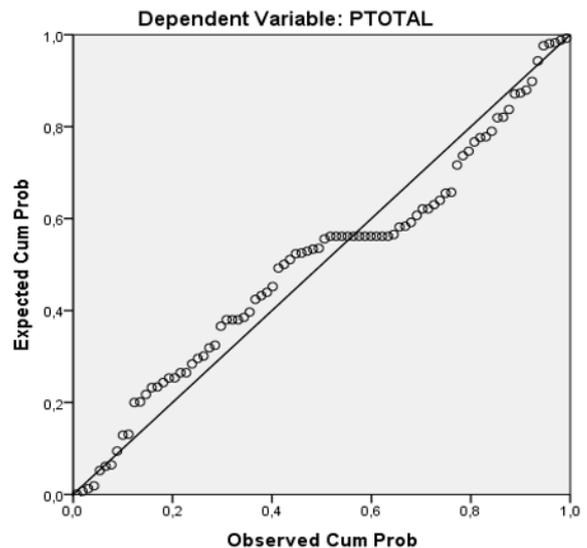
No	Variabel	$r_{hitung}$	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
1	Gaya Kepemimpinan	0,950	0,60	Reliabel
2	Motivasi Kerja	0,957	0,60	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0,956	0,60	Reliabel

Sumber : data premier diolah 2023

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent dan variabel independent berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal atau uji normalitas untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal, Deteksi pengambilan keputusan adalah dengan syarat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dari gambar grafik diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal, maka dapat nilai residual tersebut normal.

d. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Variabel

Model	Coefficients <sup>a</sup>						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
(Constant)	1,805	1,937		.932	.354			
totalX1	.600	.116	.585	5,184	.000	.180	5,552	
totalX2	.340	.115	.335	2,963	.004	.180	5,552	

a. Dependent Variable: totally  
 Sumber : Output SPSS 23

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation factor (VIF) untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) diperoleh sebesar 5,552 dan Motivasi Kerja (X2) diperoleh sebesar 5,552 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas.

e. Uji Autokorelasi

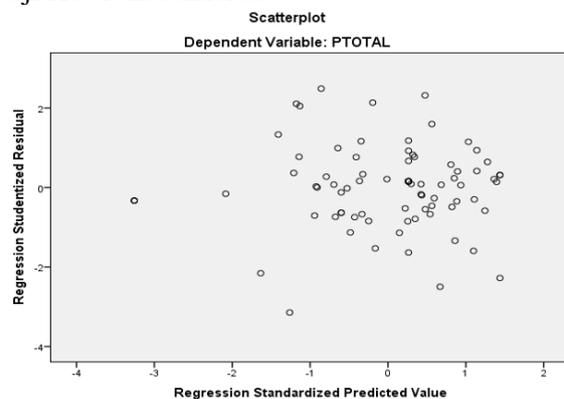
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.900 <sup>a</sup>	.809	.805	3,932	2,347

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1  
 b. Dependent Variable: totally  
 Sumber: Output SPSS 23

Dari tabel diatas, diperoleh nilai Durbin – Watson sebesar 2,347 dan berada diantara (1,55 – 2,46) sesuai dengan ketentuan maka model regresi ini tidak ada auto kolerasi.

f. Uji Heterokedaktisitas



Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedaktisitas.

g. Linear Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,554	2,008		1,272	.207
	totalX1	.910	.051	.888	17,734	.000

a. Dependent Variable: totally  
 Sumber: Output SPSS 23

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 2.554 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat gaya kepemimpinan (X1) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja pegawai (Y) akan tetap bernilai 2.554 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0,910 yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,910 satuan.

Analisis Regresi Linier Sederhana X2 Terhadap Y

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4,740	2,119		2,237	.028
	totalX2	.878	.056	.865	15,775	.000

a. Dependent Variable: totally  
 Sumber : Output SPSS 23

Artinya nilai (a) atau konstanta sebesar 4,740 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat Motivasi Kerja (X2) bernilai 0 atau tidak meningkat, maka Kinerja Pegawai (Y) akan tetap bernilai 4.740 koefisien regresi nilai (b) sebesar 0.878 (positif) yaitu menunjukkan pengaruh yang searah yang artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebagai sebesar satu–satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.878 satuan.

h. Linear Berganda

Hasil Pengolahan Regresi Berganda Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi kerja (X2)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,805	1,937		.932	.354
	totalX1	.600	.116	.585	5,184	.000
	totalX2	.340	.115	.335	2,936	.004

a. Dependent Variable: totally  
 Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi  $Y = 1.805 + 0,600 X1 + 0,340 X2$ . Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

- 1) Nilai konstanta sebesar 1.805 menyatakan bahwa jika nilai variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja

(X2) tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 1.805

- b. Koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) 0,600, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel gaya kepemimpinan, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,600 kali.
  - c. Koefisien korelasi variabel Motivasi Kerja (X2) 0,340, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel motivasi kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,340 kali.
- i. Uji Koefisien Korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		totalX1	totalY
totalX1	Pearson Correlation	1	.888**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Totally	Pearson Correlation	.888**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 atau 88,8% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh Sangat Kuat yaitu sebesar 88,8% sisa nya 11,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		totalX2	totalY
totalX2	Pearson Correlation	1	.865**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
totalY	Pearson Correlation	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber : Output SPSS 23

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,865 atau 86,5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh Sangat Kuat yaitu sebesar 86,5% sisa nya 13,5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

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

Model Summary <sup>b</sup>									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.900 <sup>a</sup>	.809	.805	3.932	.809	176.191	2	83	.000

a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1

b. Dependent Variable: totally

Dari tabel diatas, diperoleh angka (R) Sebesar 0,900 atau 90% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan Kuat dan sisanya 10% di pengaruhi oleh faktor lain.

- j. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.787	4.110

a. Predictors: (Constant), totalX1

b. Dependent Variable: totalY

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,789, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pegawai sebesar 78,9%.

Adapun hasil pengolahan data koefisien determinasi secara parsial antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel 4.26 sebagai berikut

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Variabel Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.965 <sup>a</sup>	.748	.748	4.497

a. Predictors: (Constant), totalX2

b. Dependent Variable: totalY

Sumber : Output SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,748, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 74,8 %.

Adapun hasil analisis koefisien determinasi secara simultan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

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

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.900 <sup>a</sup>	.809	.805	3.932
a. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1				
b. Dependent Variable: totalY				

Sumber: Output SPSS 23

Berdasarkan perhitungan pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi (R – Square) sebesar 0,809 maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 80,9% terhadap Kinerja Pegawai (Y), sisa nya 19,1% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak diteliti.

k. Uji Parsial (t hitung)

Hasil Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.740	2.119		2.237	.028
	totalX1	.878	.056	.865	15.775	.000

a. Dependent Variable: totally  
 Sumber : Output SPSS 23

Dari tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel (15.775 > 1,663) dari nilai signifikan 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan Ha\_1 diterima atau variabel Gaya kepemimpinan (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil Uji t Variabel Motivasi kerja (X2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.554	2.008		1.272	.207
	totalX2	.910	.051	.888	17.734	.000

a. Dependent Variable: totally  
 Sumber : Output SPSS 23

Dari tabel diatas, diperoleh nilai t hitung > t tabel (17.734 > 1,663) dari nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan Ha\_2 diterima atau variabel Motivasi kerja (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

1. Uji F (uji serentak/simultan)

Hasil Pengelolaan Data Pengujian F Simultan

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5448.065	2	2724.033	176.191	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1283.237	83	15.461		
	Total	6731.302	85			

a. Dependent Variable: totalY  
 b. Predictors: (Constant), totalX2, totalX1  
 Sumber: Output SPSS 23

Pada tabel 4.31 diketahui bahwa nilai probabilitas (sig.) lebih kecil dari 0,05 atau  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai F hitung > F tabel atau  $176.191 > 2,320$ . Nilai F tabel 2,320 diperoleh dengan cara melihat F tabel dengan  $df = k-1$  ( $3-1=2$ ) dan  $df = n-k$  ( $86-3=83$ ) pada taraf signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima atau Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh besar terhadap Kinerja Karyawan (Y).

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

- Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 23 yang menghasilkan nilai t hitung > t table ( $15.775 > 1,663$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,005$ ).
- Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BBMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Hal ini dibuktikan dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS 23 yang menghasilkan nilai t hitung > t table ( $17.734 > 1,663$ ) dengan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ).
- Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BMKG Wilayah II Tangerang Selatan. Di tunjukan oleh F hitung > F tabel ( $176.191 > 2.320$ ), ( $0,000 < \alpha=0,05$ ).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A., Anwar Prabu Mangkunegara;. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- [2] Algifari. (2015). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- [3] Anggara, Arief Bhakti ; Lelly, Sri Wahyu ; Syaharudin, M ;. (2016). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan pada Best

- Finance Indonesia Kabupaten Jember. UT-Fakultas Ekonomi dan Bisnis, 1-5.
- [4] Arikunto, Suharsimi;. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [5] Astuti, D., Kristianti, L. S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Smec Denka Indonesia. *Journal of Research and Publication Innovation*, 1(1), 70-82
- [6] BadriyahM. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Bandung: Pustaka Setia.
- [7] Edison; , Emron; anwar, Yohny; komariyah, Imas;. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Edy, Sutrisno;. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [9] Feriyanto, Andri ; Triana, Endang Shyta;. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [10] Ghozali, Imam;. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.