

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN NON – PNS DIREKTORAT JENDERAL PENDIDIKAN SEKOLAH MENENGAH ATAS KEMENTERIAN PENDIDIKAN BUDAYA RISET DAN TEKNOLOGI) JAKARTA SELATAN

Kharisma Uli¹, Herry Suherman²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ulimanik18@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01060@unpam.ac.id

Abstract

This research aims to find out how much influence leadership style and work motivation have on employee performance (case study of NON – PNS employees of the Directorate General of Senior High School Education, Ministry of Education, Culture, Research and Technology) South Jakarta. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 73 respondents was obtained. Data collection used SPSS 27. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, coefficient of determination analysis in hypothesis testing. The results of this research show that leadership style partially influences employee performance $t_{count} > t_{table}$ or $(4.718 > 1.994)$ with a significant value $(0.000 < 0.05)$ while partially work motivation influences employee performance with $t_{count} > t_{table}$ or $(8.964 > 1.994)$ with a significant value $(0.000 < 0.05)$. Simultaneously leadership style and work motivation influence employee performance with a calculated F value $> F_{table}$ or $(40.711 > 3.13)$ with a significant level of $(0.000 < 0.05)$. The contribution of leadership style and work motivation influences employee performance by 53.8%.

Keywords: Leadership Style; Motivation; Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan NON – PNS Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset dan Teknologi) Jakarta Selatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 73 responden. Pengumpulan data menggunakan SPSS 27. Analisis data menggunakan uji validitas, uji rehabilitasi uji asumsi klasik analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,718 > 1,994)$ dengan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$ sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,964 > 1,994)$ dengan nilai signifikan $(0,000 < 0,05)$. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(40,711 > 3,13)$ dengan taraf signifikan $(0,000 < 0,05)$. Adapun kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 53,8%.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja

1. PENDAHULUAN

Mengingat sebuah organisasi terdiri dari berbagai tingkatan manajemen yang bertugas untuk mengatur dan menjalankan suatu proyek, terutama pada organisasi dengan tingkat manajemen yang sangat kompleks. Maka diperlukannya pimpinan dengan kapabilitas dan pengetahuan memadai. Fenomena ini semakin kompleks saat organisasi dipenuhi dengan karyawan dengan berbagai macam latar belakang dan memiliki kepribadian yang sangat plural. Namun demikian pada organisasi besar seperti lembaga negara maupun korporasi besar seringkali tidak memiliki fleksibilitas dalam mengarahkan, mengatur, dan menjaga seluruh aspek organisasi (intenal dan eksternal). Hal inilah yang membuat organisasi perlu memahami lebih baik gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pada kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang disebut actual performance atau job performance. Seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta berhasil secara kualitas maupun kuantitas disebut juga dengan kinerja. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian kinerja secara umum. Upaya dalam mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif merupakan pengertian dari kinerja karyawan (Chairunnisah et al., 2021). Kinerja karyawan dapat diartikan juga sebagai hasil proses pekerjaan yang dicapai oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, dan tidak melanggar hukum. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang dibakukan

organisasi, maka kinerjanya tergolong baik, dan jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk (Damayanti et al., 2013)

Sehingga dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah actual performance dari seorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan berdasarkan kuantitas dan kualitas maupun menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Tabel 1. 1
Data Kinerja Karyawan Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi Jakarta Selatan

Aspek Penilaian	Minimal penilaian karyawan Non PNS	Tahun					Rata Rata
		2018	2019	2020	2021	2022	
Tanggung Jawab	10	9	9	9	8	9	9
Kerjasama	8	7	7	6	7	6	7
Kehadiran	9	8	8	7	8	8	8
Ketepatan Waktu	8	7	6	7	7	6	7
Kemampuan Komunikasi	7	7	6	6	7	7	7
Kejujuran	10	9	8	6	7	6	7
Inisiatif	8	6	7	5	6	6	6
Kualitas Kerja	10	8	7	6	7	8	7
Efektivitas	8	7	6	7	7	6	7
Sikap	7	7	6	5	5	6	6
Produktif	8	8	7	6	6	5	7
Kemandirian	7	6	6	6	7	5	6
Total	100	89	83	76	82	78	84
Presentase	100%	89%	83%	76%	82%	78%	84%
Total Karyawan	73 Orang (Non PNS)						

(Sumber: Kemendikbudristek Jakarta Selatan, 2022)

Dari table diatas dapat diuraikan berbagai aspek penilaian yang dilakukan oleh Ditjen Pendidikan Kemendikbudristek. Seperti pada tahun 2018, presentase kinerja karyawan berada pada skor 89% yang tertinggi pda tahun-tahun berikutnya. Adapun data kinerja pada tahun 2019 sebesar 83% tahun 2020 sebesar 76% tahun 2021 sebesar 82% dan tahun 2022 sebesar 78%. Dengan kata lain, terdapat penurunan tingkat kinerja karyawan pada lembaga ini akan berpengaruh pada sasaran-sasaran besar kelembagaan. Penurunan ini mungkin bisa terjadi karena adanya pengaruh gaya kepemimpinan pada karyawan dan penurunan motivasi kerja sebagai penggerak produktivitas kinerja seseorang.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi suasana kerja dan efektifitas organisasi tersebut dalam pencapaian tujuannya. Menurut Kartono dalam Kumala & Agustina (2018:27) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seseorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Hal ini berarti apabila gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh

para pemimpin semakin tepat maupun semakin baik, maka kinerja karyawan cenderung semakin baik pula.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan memimpin dan memengaruhi para pengikutnya. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat memengaruhi anak buah. Dengan kata lain, cara pemimpin bertindak dalam memengaruhi anggota kelompok membentuk gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut agar depan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang di perintahkan oleh pemimpin oleh pemimpin tanpa merasa bahwa dirinya di tekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin berperilaku secara konsisten terhadap bawahan sebagai anggota kelompok (Jaya et al., 2020).

Seorang pemimpin perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang paling tepat yakni yang dapat memaksimalkan kinerja dan mudah dalam menyesuaikan dengan segala keadaan dan kondisi dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai pristiwa/pristiwa para pengikutnya, pengorganisasian, dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerjasama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok (Jaya et al., 2020).

Dengan demikian dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan adalah tindakan pemimpin yang mampu untuk memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama, hal ini dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga kepemimpinan ini sangat erat kaitannya dalam melakukan motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Sebagaimana gaya kepemimpinan yang bisa berpengaruh pada kinerja karyawan disebabkan arahan yang sesuai kapasitas dan

tanggung-jawab karyawan dapat menjadi tolak ukur dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan di lingkungan kerja. Begitupun dengan lembaga Ditjen Pendidikan Kemdikbudristek Jakarta Selatan, dimana gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan karyawan dan budaya kerja organisasi akan menentukan tercapai atau tidaknya sasaran organisasi.

Dari hasil prasurvei peneliti pada karyawan Ditjen Pendidikan Kemdikbudristek Jakarta Selatan dengan membuat pertanyaan melalui kuesioner yaitu, apakah pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja lebih baik ada 20 karyawan yang tidak setuju dan 10 karyawan yang setuju, motivasi itu adalah menunjuk pada kekuatan baik internal maupun eksternal terhadap seseorang yang mampu membangkitkan antusiasme dan ketekunan untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan demikian motivasi kerja seorang karyawan dipastikan akan mempengaruhi produktivitas yang hendak dicapai oleh perusahaan.

Pemimpin melakukan komunikasi pada karyawan tentang pekerjaan dengan jelas ada 19 karyawan yang setuju dan 11 karyawan yang setuju, komunikasi yang baik sangatlah penting dimiliki oleh seorang pemimpin karena berkaitan dengan tugasnya untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, mendorong karyawan untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta mencapai efektivitas dalam kepemimpinan.

Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan ada 23 karyawan tidak setuju dan 7 karyawan yang setuju, pemimpin harus melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan karena bisa saja ide/gagasan karyawan memiliki kualitas yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pemimpin mampu memberikan suri tauladan yang baik ada 4 karyawan yang tidak setuju dan 26 karyawan yang setuju, sebagai seorang pemimpin diharapkan dapat memberikan contoh keteladan yang nyata.

Pemimpin memiliki wibawa di dalam mengelola organisasi 2 karyawan yang tidak setuju dan 28 karyawan yang setuju, Pemimpin harus mendorong karyawan untuk terus berusaha dalam memperbaiki kualitas diri mereka agar bisa

menjadi pribadi yang lebih baik serta lebih produktif.

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan pada 30 responden pada Ditjen Pendidikan Kemendikbudristek, suara terbanyak dengan memberikan tidak setuju yaitu mengenai gaya kepemimpinan yang belum optimal ialah pemimpin yang selalu melibatkan karyawannya dalam setiap pengambilan keputusan, dengan suara 23 karyawan yang tidak setuju. Hal itulah yang mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Jenis gaya kepemimpinan yang paling banyak di sukai oleh karyawan Ditjen Pendidikan Kemendikbudristek yaitu, seorang pemimpin yang mau berdiskusi dengan anak buahnya sebelum mengambil keputusan, adanya komunikasi yang lancar antar atasan dengan bawahan dan pemimpin yang bertanggung jawab. Dan jenis gaya kepemimpinan tersebut sama seperti gaya kepemimpinan demokratis karena memiliki karakteristik yang sama seperti gaya kepemimpinan yang disukai oleh karyawan Ditjen Pendidikan Kemendikbudristek Jakarta Selatan.

Jenis gaya kepemimpinan yang tidak disukai oleh karyawan Ditjen Pendidikan Kemendikbudristek adalah pemimpin yang mengambil segala keputusan dengan pertimbangan pribadi, jarang mempertimbangkan masukan dari karyawannya dan pemimpin yang sangat kaku. Berdasarkan karakteristik tersebut gaya kepemimpinan tersebut sama seperti gaya kepemimpinan otoriter.

Dan disimpulkan bahwa pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif dan mampu melaksanakan kepemimpinan secara efektif pula. Untuk itu pemimpin harus betul-betul dapat menjalankan fungsinya sebagai seorang pemimpin.

Motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja. Seorang pemimpin harus dapat mengetahui unsur-unsur motivasi yang ada pada diri karyawannya dan dapat memnuhi kebutuhan tersebut agar karyawan dapat termotivasi untuk mau bekerja yang nantinya akan dapat tercapainya tujuan organisasi. motivasi kerja yaitu suatu dorongan kebutuhan dalam pegawai yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat

menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasi kerjanya (Mangkunegara, 2017:93). Semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan. Artinya semakin tinggi motivasi seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Motivasi ditinjau dari ilmu manajemen merupakan suatu fungsi atau alat yang erat kaitannya dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar mau melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara sukarela. Bagi pimpinan organisasi kegiatan manajemen penting dalam meningkatkan kinerja organisasi agar kegiatan yang dilakukan oleh para bawahan dapat menunjang ke arah pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Untuk itu Setiap pimpinan selalu berusaha memberikan motivasi kepada para bawahannya walaupun pada kenyataannya selalu mengalami hambatan mengingat orang-orang mempunyai keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda (Pasaribu, 2020).

Menurut Farida & Hartono (2015) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan. Sedangkan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja. Variabel motivasi didefinisikan sebagai suatu sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat diukur dengan: (1) memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan (2) mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu (3) membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku (4) memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja (5) mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama (6) mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas (7) mencukupi sarana dan prasarana.

Sebuah motivasi kerja akan mempertanyakan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama

secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan. Motivasi dapat diartikan juga sebagai kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual (Pasaribu, 2020).

Sehingga dapat disimpulkan jika motivasi kerja adalah suatu fungsi atau alat yang berkaitan dengan manusia sebagai penggerak orang-orang agar untuk melakukan kegiatan-kegiatan organisasi secara sukarela. Motivasi kerja akan berpengaruh pada kondisi aktual dari serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk bekerja atau sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan tertentu

Tabel 1. 2
Data Masa Kerja Karyawan Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi Jakarta Selatan

NO	Tahun Kerja	Jumlah Karyawan (Periode 2023)
1	< 2 Tahun	25 Karyawan
2	2 – 5 Tahun	32 Karyawan
3	> 5 Tahun	16 Karyawan
Total		73 Karyawan

(Sumber: Kemendikbudristek Jakarta Selatan, 2023)

Dari data yang telah peneliti terima mengenai masa kerja karyawan pada Direktorat Jenderal Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi Jakarta Selatan dapat diketahui dengan lamanya masa kerja karyawan dapat dipengaruhi karena kurangnya motivasi pada karyawan yang sudah memiliki masa kerja yang lama dan belum diangkat menjadi karyawan pns mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan pada Direktorat Jendral Pendidikan Sekolah Menengah Atas Kementerian Pendidikan Budaya Riset Dan Teknologi.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Jaya et al., (2020) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 2 Nomor 1, Januari – Juni 2020 (35 - 43) ISSN: 2684-9440 Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jumlah sampel dalam penelitian berjumlah 32 orang dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Aulia Bayu Iswardana dan Bachruddin Saleh Luturlean, (2022) Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ekonomi Bisnis Volume 9 No. 2 April 2022, Hal. 744 – 752 ISSN: 2355-9357 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Krakatau Daya Listrik Cilegon Metode Kuantitatif Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Daya Listrik Cilegon.

Hasbiana Dalimunthe, (2018) Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area November 2018, Hal 54-62 ISSN : 2443-3071 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Metode Penelitian Kuantitatif dan Asosiatif Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam pada CV. Karya Pertiwi Medan.

Hafizhah, (2019) Skripsi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Metode Kuantitatif Secara keseluruhan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien determinasi sebesar 9,5%

Eprianti, (2017) Menara Ekonomi Volume III No. 5 April 2017 ISSN :2407-8565 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Di Sma Yadikalubuklinggau Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantita Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) memberikan sumbangan pengaruh sebesar 56,3% terhadap Kinerja Guru (Y).

Sembiring & Marbun, (2021) Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI), 2 (2) 2021: 167-175 DOI: 10.31289/jimbi.v2i1.459 Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Jumlah sampel sebanyak 59 orang karyawan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara bersama sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Pembangunan Sumatera Bagian Utara sebesar 63,63%

Rosalina & Wati, (2020) Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen Volume 10 Nomor 1 (2020) Hal 46-58 ISSN : 2716-3820 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data jumlah sampel sebanyak 52 orang karyawan. Semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja dan kinerja karyawannya akan semakin meningkat Peningkatan disiplin kerja dalam kepemimpinan perusahaan mampu meningkatkan kinerja yang optimal.

Pra Gemini, (2021) Jurnal Online Manajemen Volume 1 Nomor 1 (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULSELBAR Kantor Pusat Makassar Metode Kuantitatif Hasil analisis uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah Gaya Kepemimpinan (X1)

Suryani, (2018) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Volume 2 Nomor 1 September 2018 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia Metode Kuantitatif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Boga Lestari Sentosa

Suherman, (2018) Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap kInerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta Metode Kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai alat untuk pengumpulan data. Jumlah sampel sebanyak 454 orang karyawan. Gaya kepemimpinan (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Selaras Karya Raya sebesar 35,4%

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan valid. Jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbach alpha

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

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

- 2) Uji Multikolinieritas
Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).
 - 3) Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).
 - 4) Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).
- c. Analisis Regresi Linier
- 1) Analisis Regresi Linier Sederhana
Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.
$$Y = a + b.X$$
 - 2) Analisis Regresi Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).
$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$
- d. Uji Koefisien Korelasi
- Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2.rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

- e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

- f. Uji Hipotesis

- 1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikan < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikan > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- 2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (a) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05, maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05, maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pemimpin selalu memberikan suri tauladan yang baik kepada karyawan.	0,489	0,227	Valid
2	Pemimpin selalu menekankan pentingnya menjalin hubungan baik dengan sesama karyawan.	0,775	0,227	Valid
3	Pemimpin memiliki wibawa yang baik dalam mengelola organisasi.	0,734	0,227	Valid
4	Pemimpin selalu melakukan koordinasi kepada karyawan dengan baik.	0,866	0,227	Valid
5	Pemimpin selalu memberikan keyakinan bahwa karyawan mampu dalam melaksanakan tugasnya dengan baik.	0,782	0,227	Valid
6	Pemimpin selalu memberikan intruksi yang dapat dipahami dengan jelas oleh karyawan.	0,842	0,227	Valid
7	Pemimpin selalu memberikan gambaran umum mengenai tugas para karyawan.	0,797	0,227	Valid
8	Pemimpin selalu melibatkan karyawan dalam setiap pengambilan keputusan.	0,727	0,227	Valid
9	Pemimpin selalu mendorong para karyawan agar aktif dalam pengambilan keputusan.	0,812	0,227	Valid
10	Pemimpin selalu bersikap tegas dalam pengambilan keputusan.	0,688	0,227	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.8 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel 0,227. Maka item pertanyaan dapat dinyatakan layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan variabel yang diukur dalam penelitian.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Kompensasi yang karyawan dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0,825	0,227	Valid
2	Perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi tinggi.	0,812	0,227	Valid
3	Kebersihan lingkungan kantor sudah cukup baik.	0,550	0,227	Valid
4	Tempat bekerja tidak menimbulkan bahaya bagi karyawan.	0,610	0,227	Valid
5	Fasilitas ditempat kerja sangat mendukung dalam kelancaran bekerja karyawan.	0,602	0,227	Valid
6	Ruangan tempat karyawan bekerja cukup luas dan nyaman.	0,599	0,227	Valid
7	Perusahaan selalu memberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan untuk pengembangan diri karyawan.	0,631	0,227	Valid
8	Pelatihan yang karyawan terima memberikan pengetahuan tentang pekerjaan menjadi lebih baik.	0,680	0,227	Valid
9	Pemimpin selalu memberikan pujian apabila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	0,828	0,227	Valid
10	Pemimpin selalu menghargai karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian.	0,844	0,227	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.9 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel 0,227. Maka item pertanyaan dapat dinyatakan layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan variabel yang diukur dalam penelitian.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Jumlah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan Saya saat ini	0,473	0,227	Valid
2	Jumlah pekerjaan Saya merata setiap bulannya	0,587	0,227	Valid
3	Hasil kerja Saya sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan kantor	0,778	0,227	Valid
4	Hasil kerja Saya dinilai baik oleh pimpinan/atasan	0,726	0,227	Valid
5	Saya mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan target yang telah ditetapkan	0,743	0,227	Valid
6	Saya selalu berusaha mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu	0,543	0,227	Valid
7	Saya hadir dan pulang tepat waktu	0,687	0,227	Valid
8	Rekan kerja memberikan informasi kepada rekan lainnya bila datang terlambat	0,796	0,227	Valid
9	Saya mampu berkerja sama dengan rekan kerja di kantor.	0,674	0,227	Valid
10	Tanpa diminta rekan kerja berinisiatif membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan	0,641	0,227	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel 0,227. Maka item pertanyaan dapat dinyatakan layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan variabel yang diukur dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi Kerja (X₁) memiliki nilai Chronbach Alpha $>$ 0,60 yaitu 0,927 $>$ 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner variabel gaya kepemimpinan (X₁) reliabel.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.884	10

Sumber: Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai Chronbach Alpha $>$ 0,60 yaitu 0,884 $>$ 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisisioner variabel Motivasi Kerja (X₂) reliabel.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.885	10

Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Chronbach Alpha > 0,60 yaitu 0,885 > 0,60. Maka dapat dinyatakan bahwa semua pertanyaan dalam kuisioner variabel Kinerja Pegawai (Y) reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,24686044
Most Extreme Differences	Absolute	,061
	Positive	,061
	Negative	-,058
Test Statistic		,061
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		,200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e		,729
99% Confidence Interval	Sig.	,717
	Lower Bound	,717
	Upper Bound	,740

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi > 0.05 yaitu 0,200 > 0.05. Maka dapat dinyatakan bahwa data pada penelitian berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 16
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	17,099	2,903		5,890	,000	
Total_X1	-,090	,089	-,124	-,313	,443	2,255
Total_X2	,700	,104	,821	6,729	,000	,443 2,255

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa nilai VIF pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $2,255 < 10$ dan nilai tolerance sebesar $0,443 > 0,10$. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada model..

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,733 ^a	,538		,525	3,293

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.17 dapat disimpulkan bahwa nilai $d = 2,115$ sedangkan nilai $du = 1,5360$ dan nilai $4 - du = 2,464$ artinya nilai durbin Watson (d) > du dan $d < 4 - du$ ($du < d < 4 - du$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi..

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 15
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		2,498	1,937		1,290	,201
Total_X1		,057	,059	,173	,971	,335
Total_X2		-,059	,069	-,153	-,857	,394

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) > 0,05 yaitu 0,335 > 0,05. Sedangkan pada variabel Motivasi Kerja (X2) > 0,05 yaitu 0,394 > 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4. 18
Hasil Uji Regresi Linier X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27,772	3,099		8,963	,000
Gaya Kepemimpinan	,355	,075		4,718	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diperoleh persamaan linier sebagai berikut:
 $Y = 27,772 + 0,355 X1$.

Tabel 4. 19
Hasil Uji Regresi Linier X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.677	2.874		5.803	.000
Motivasi Kerja	.621	.069	.729	8.964	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diperoleh persamaan linier sebagai berikut:
 $Y = 16,677 + 0,621 X2$

Tabel 4. 20
Hasil Uji Regresi Linier X1 dan X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.099	2.903		5.890	.000
Gaya Kepemimpinan	-.090	.089	-.124	-1.017	.313
Motivasi Kerja	.700	.104	.821	6.729	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diperoleh persamaan linier sebagai berikut:
 $Y = 17,099 - 0,090 X1 + 0,700 X2$.

e. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 22
Hasil Uji Korelasi X1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.228	4.196

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai R sebesar 0,489 yang menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK yang kemudian ditafsirkan merujuk tabel 4.21 sebagai hubungan dengan tingkat keterikatan dalam kategori cukup. Ditemukan juga arah hubungan positif menunjukkan korelasi pada variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan terikat yang searah. Artinya jika gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga.

Tabel 4. 23
Hasil Uji Korelasi X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.524	3.294

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan hasil pengujian di atas didapatkan nilai R sebesar 0,729 yang menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK yang kemudian ditafsirkan merujuk tabel 4.21 sebagai hubungan dengan tingkat keterikatan dalam kategori cukup. Ditemukan juga arah hubungan positif menunjukkan korelasi pada variabel bebas dan variabel terikat memiliki hubungan terikat yang searah. Artinya jika motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga.

Tabel 4. 24
Hasil Uji Korelasi X1 dan X2 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.525	3.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.24 didapatkan nilai R sebesar 0,733 menunjukkan terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK yang kemudian ditafsirkan merujuk tabel 4.21 sebagai hubungan dengan tingkat keterikatan dalam kategori cukup. Ditemukan juga arah hubungan positif menunjukkan korelasi pada variabel kompensasi kerja dan variabel motivasi kerja memiliki hubungan terikat yang searah. Artinya jika kompensasi kerja ditingkatkan maka motivasi kerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga. Ditemukan juga jika kompensasi kerja dan motivasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai non-PNS di KEMENDIKBUDRISTEK akan meningkat juga.

f. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 25
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 terhadap Y
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.489 ^a	.239	.228	4.196

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan
Sumber: *Output SPSS*, 2023

Berdasarkan tabel 4.25 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,239 atau 23,9%. Semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 23,9% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Gaya Kepemimpinan. Sedangkan 76,1% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Tabel 4. 26
Hasil Uji Koefisien Determinasi X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.524	3.294

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja
Sumber: *Output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.26 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,531 atau 53,1%. Semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 53,1% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Motivasi Kerja. Sedangkan 46,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Tabel 4. 27
Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.538	.525	3.293

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
Sumber: *Output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,538 atau 53,8%. Semakin besar angka R Square maka akan semakin kuat hubungan dari ketiga variabel dalam model regresi. Dapat disimpulkan bahwa 53,8% variabel Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variable Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Sedangkan 46,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

g. Uji Hipotesis

Tabel 4. 28
Hasil Uji t (Parsial) X1 Terhadap Y

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	27.772	3.099		8.963
Gaya Kepemimpinan	.355	.075	.489	4.718

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: *Output SPSS, 2023*

Tabel 4. 29
Hasil Uji t (Parsial) X2 Terhadap Y

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	16.677	2.874		5.803
Motivasi Kerja	.621	.069	.729	8.964

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: *Output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.28 dan 4.29 dapat disimpulkan bahwa pada variabel Gaya Kepemimpinan nilai thitung > ttabel sebesar 4,718 > 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menyatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan diperoleh kesimpulan yaitu ditolak H0 serta diterimanya Ha atau variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai. Pada variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai thitung > ttabel sebesar 8,964 > 1,994 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 menyatakan bahwa nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan diperoleh kesimpulan yaitu ditolaknya H0 serta diterima Ha atau variabel Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 4. 30
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	882.886	2	441.443	40.711
	Residual	759.031	70	10.843	
	Total	1641.918	72		

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan
Sumber: *Output SPSS, 2023*

Berdasarkan tabel 4.30 dapat disimpulkan bahwa nilai F sebesar 40,711 > 3,13 (didapat dari tabel F dengan DF1 = 2 karena 2 variabel bebas sedangkan DF2 = 73-DF1-1 = 73-2-1 = 70 karena sampel sebanyak 73 orang) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05 maka secara simultan variabel Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan memiliki hubungan positif cukup kuat terhadap kinerja pegawai non PNS KEMDIKBUDRISTEK RI Jakarta Selatan dengan persamaan regresi linear $Y = 27,772 + 0,355 X_1$, nilai t hitung 4,718, nilai korelasi 0,498, dan koefisien determinasi 0,239.
- Motivasi kerja berpengaruh positif dan memiliki hubungan positif cukup kuat terhadap kinerja pegawai non PNS KEMDIKBUDRISTEK RI Jakarta Selatan dengan persamaan regresi linear $Y = 16,677 + 0,621 X_2$, nilai t hitung 8,964, nilai korelasi 0,729, dan koefisien determinasi 0,531.
- Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan memiliki hubungan positif yang cukup kuat terhadap kinerja pegawai non PNS KEMDIKBUDRISTEK RI Jakarta Selatan dengan persamaan regresi linear berganda $Y = 17,099 - 0,090 X_1 + 0,700 X_2$, nilai F hitung 40,711, nilai korelasi 0,733 dan koefisien determinasi 0,538.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 45-60.
- Azuar, J., & Irfan, M. (2014). S., Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi Bisnis.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media, 15.
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada Media.
- Chairunnisah, R., Km, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori Sumber Daya Manusia. In Kinerja Karyawan.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen), 5(1), 53-62.
- Damayanti, A. P., Susilaningih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Surakarta. Jupe Uns, 2(1), 155-168.
- Decenzo, D. A., Robbins, S. P., & Verhulst, S. L. (2016). Fundamentals Of Human Resource Management. John Wiley & Sons.
- Eprianti, Y. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMA YADIKALUBUKLINGGAU. Jurnal Menara Ekonomi: Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi, 3(5).
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Gemini, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SULSELBAR Kantor Pusat Makassar. Jurnal Online Manajemen ELPEI, 1(1), 46-58.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam.(2018).Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafizhah, I. Z. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In Prosiding Seminar Nasional Usm (Vol. 2, No. 1, Pp. 134-147).