

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN TAMALATEA KABUPATEN JENEPONTO

Putri Alfiana Tinggi<sup>1</sup>, Muh. Ichwan Musa<sup>2</sup>, Burhanuddin<sup>3</sup>, Agung Widhi Kurniawan<sup>4</sup>,  
Uhud Darmawan Natsir<sup>5</sup>

Universitas Negeri Makassar

Email: putrialfiana21@gmail.com<sup>1</sup>, m.ichwan.musa@unm.ac.id<sup>2</sup>, Dr.burhanuddin@unm.ac.id<sup>3</sup>  
agungwk.unm@gmail.com<sup>4</sup>, uhud.darmawan@unm.ac.id<sup>5</sup>

### Abstract

*This research aims are to (1) find out how the influence leadership style on employee performance, (2) knowing how to influence motivation on employee performance, (3) knowing how style influences leadership and work motivation on employee performance in the Office Tamalatea District, Jeneponto Regency. Data used in this research is primary and secondary data with a total sample of 40 respondent. This study uses a quantitative approach and analysis using the method of multiple linear regression analysis with the help of the data SPSS 25 to prove three hypotheses. The results of this study prove that Leadership Style has a significant effect on performance employee t value arithmetic leadership style variable of  $-3.030 < t$  table of 1,687. That the t count of the motivational variable is 5,606 > the t table is 3,252. simultaneously variable leadership style and work motivation on employee performance with F count of 15,942 this shows F count (15,942) > F table (3,252). Based on the results of this study it is also known that the independent variable simultaneously or simultaneously have a significant effect on variables dependent, namely Work Motivation at the Tamalatea district office jeneponto. Therefore, if employee performance continues to be considered and improved then of course it will improve employee performance more optimal.*

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

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan adalah untuk (1) mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, (2) mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, (3) mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tamalatea Kabupaten Jeneponto. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan di analisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda dengan bantuan oleh data SPSS 25 untuk membuktikan tiga hipotesis. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai nilai t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar  $-3.030 < t$  tabel sebesar 1,687. Bahwa t hitung variabel motivasi sebesar 5.606 > t tabel sebesar 3,252. serentak variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan F hitung sebesar 15.942 ini menunjukkan F hitung (15.942) > F tabel (3,252). Berdasarkan hasil penelitian ini juga diketahui bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Motivasi Kerja pada kantor kecamatan tamalatea kabupaten jeneponto. Oleh karena itu, jika Kinerja Pegawai terus diperhatikan dan ditingkatkan maka tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai yang lebih optimal.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh faktor sumber daya manusia yang ikut terlibat dalam kegiatan operasionalnya. Meskipun

suatu Perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik, namun jika tidak memiliki sumber daya manusia yang berkompeten maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan kompetitor. “Menurut (Ajabar,2020) Menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang manajemen yang sangat strategis dalam keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses memberdayakan atau memaksimalkan anggota organisasi sehingga mampu mencapai tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien”. Setiap organisasi baik negeri maupun swasta gaya kepemimpinannya selalu berpengaruh pada kinerja pegawai, gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Sedangkan menurut (Thoha & Miftah, 1993) Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan.

Selama ini di era globalisasi perusahaan atau lembaga bisnis pemerintah dan swasta telah diminta untuk lebih memaksimalkan tingkat kinerja. Perusahaan terkadang lupa bahwa ada faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mempengaruhi hal tersebut mengacu pada teori hierarki kebutuhan, kebutuhan manusia terbagi dari beberapa klafikasi yaitu kebutuhan keamanan, kebutuhan berkelompok, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri (Mashlow). Motivasi secara signifikan mempengaruhi sikap individu terhadap keputusan kinerja yang mengacu pada individu itu sendiri (internal), maupun dari faktor-faktor luar (eksternal). Sudarso (2021).

Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya, mulai dari kemampuan menangkap permasalahan yang ada dalam organisasi, melakukan analisa permasalahan, dan mengantisipasi dampak yang akan terjadi dalam organisasi tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan asset penting yang harus diperhatikan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dari pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya dalam pencapaian tujuan organisasi.

**Tabel 1. Absensi Pegawai Kantor Kecamatan Tamalatea Kabupaten Jeneponto Januari-April 2023**

Bulan	Jumlah Pegawai	Cuti	Izin	Alpa	Sakit	Jumlah Ketidakhadiran
Januari	40	2	5	3	2	12
Februari	40	3	4	3	3	13
Maret	40	2	3	4	5	14
April	40	2	2	5	4	13

Jumlah	40	9	14	15	14	42
Ketidakhadiran						

*Sumber: Kantor Kecamatan Tamalatea 2023*

Dari tabel 1.2 diatas, absensi pegawai dari bulan januari – april 2023 dapat disimpulkan bahwa masih banyak pegawai yang ada dikantor kecamatan tamalatea kabupaten jeneponto kurang termotivasi.

Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja. Manajemen kinerja merupakan suatu siklus yang harus dibangun secara berkelanjutan dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja baik pegawai maupun organisasi secara keseluruhan. Peningkatan kinerja dapat diukur/dinilai dengan adanya sistem pengukuran kinerja (Anwar, 2017).

## TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut (Tjiptono, 2006, p. 161) gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan oleh pimpinan berinteraksi dengan bawahan. Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pimpinan dalam bidang politik.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dirancang untuk menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002, p. 224). Pendapat lain mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku (perkataan dan Tindakan) seorang pemimpin yang diakui orang lain (Hersey, 2004, p. 29).

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku anggota organisasi yang berada dibawahnya (Nawawi, 2003, p. 115). Berdasarkan pernyataan beberapa ahli di atas, peneliti menemukan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara untuk berhubungan, melaksanakan dan mencapai tujuan organisasi dengan kemampuan komunikasi yang baik.

Motivasi kepada pegawai merupakan cara merealisasikan konsep yang ada pada diri seorang pegawai, yaitu bagaimana hidupnya bisa sesuai dengan peran dan fungsinya sehingga bisa mencerminkan penghargaan kepada pegawai atas kemampuannya.

Motivasi merupakan suatu dorongan, keinginan, Hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Motivasi juga dapat dikatakan hasrat atau keinginan seseorang dalam meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja untuk mencapai suatu target atau hasil. Motivasi dapat berarti rangsangan atau dorongan dalam meningkatkan semangat seorang atau kelompok.

Motivasi merupakan proses dalam pemberian motif atau penggerak kerja pegawai sehingga dapat bekerja dengan ikhlas demi mencapai tujuan perusahaan (Sarwoto, 1997). Motivasi berhubungan dengan faktor psikologis individu yang mencerminkan kesinambungan interaksi antara perilaku, kebutuhan serta kepuasan yang ada pada diri manusia yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri (Haeruddin, 2017).

Dari pengertian di atas, dapat kita simpulkan bahwa motivasi adalah hasrat atau keinginan seseorang dalam meningkatkan semangat kerja pegawai atau kelompok sehingga dapat bekerja dengan ikhlas demi mencapai tujuan suatu perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang kongkrit dan dapat diamati serta dapat diukur (Irawan, 1997).

Dari pengertian di atas dapat kita simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas serta kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai yang dapat kita amati serta dapat diukur. Kinerja pegawai juga dapat dilihat dari seberapa dia bekerja dengan bersungguh-sungguh atau bekerja secara teliti.

## **METODE**

Penelitian ini dilakukan di kecamatan tamalatea kabupaten jenepono. Adapun waktu penelitian dimulai Februari - Maret tahun 2023. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007). Sedangkan sampel menurut (Sukandarrumidi, 2006) adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan objek sumber data. Pada penelitian ini populasi adalah sebanyak 40 pegawai Kantor Kecamatan Tamalatea Kabupaten Jeneponto. Sehingga penelitian ini mengambil sampel seluruh populasi. Ini disebut sampling saturasi di mana seluruh populasi diambil sampelnya.

### **Indikator Penelitian dan Definisi Operasional**

Definisi variabel yang dikaji dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

#### **A. Variabel Bebas atau Independen**

Variabel bebas dapat diartikan sebagai variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
- 2) Variabel Motivasi Kerja (X2)

#### **B. Variabel Terikat atau Variabel Dependen**

Variabel Dependen adalah Variabel yang ditentukan atau variabel yang dipengaruhi dan disebut dengan variabel independen dimana dalam penelitian ini dilambangkan dengan Y.

### **Jenis penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. (Sugiyono, 2007) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat dipahami

sebagai suatu metode penelitian yang didasarkan pada data empiris (hard data), data penelitian dalam bentuk digital akan diukur secara statistik sebagai alat bantu untuk memeriksa perhitungan, terkait dengan masalah yang dicari untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data primer dengan penyebaran kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai yang diambil langsung dari responden. Selain data yang diambil langsung dari responden. Selain data yang diperoleh melalui kuesioner, wawancara juga dilakukan untuk memeriksa kembali jawaban responden terhadap pertanyaan kuesioner, dengan tujuan untuk mengkroscek ketidaksesuaian jawaban.

Selain itu, jenis data sekunder atau tambahan lain yang relevan dengan penelitian ini dapat diperoleh dari sumber selain responden, seperti: dokumen, majalah dan media elektronik atau internet.

### **Teknik Analisis data**

#### **1. Uji Instrumen Penelitian**

##### **a. Uji Validitas**

Tujuan uji validitas untuk mengukur sejauh mana instrumen yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji Pearson Correlation dengan menghitung korelasi antara skor setiap pertanyaan dengan total skor (Pramdani, 2012, pp. 102-109). Adapun kriteria yang digunakan untuk menentukan valid atau tidaknya instrumen yang digunakan.

Jika antar skor korelasi masing-masing butir pertanyaan dengan total skor memiliki tingkat signifikan dibawah 0,05 atau nilai sig. < 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikan di atas 0,05 atau sig. > 0,05 maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid.

##### **b. Uji Reabilitas**

Uji reabilitas digunakan untuk menunjukkan apakah suatu instrumen dapat digunakan cukup dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data yang baik atau tidak. Uji reabilitas merupakan ukuran kestabilan responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel yang disusun dalam kuesioner. Nilai uji reliabilitas dilihat dalam kolom Cronbach Alpha yang menunjang tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari angkat 0,6. Dimana semakin tinggi alpha berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

#### **2. Analisis Linear Berganda**

Regresi linear berganda merupakan model regresi yang mencantumkan lebih dari satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam kutipan Sugiyono (2012) model regresi linear berganda di rumuskan dengan persamaan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

$\alpha$  = Konstanta.

$\beta$  = Slope atau Koefisien estimate.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk memperoleh kesimpulan dari penelitian ini, dengan cara melakukan pengujian secara menyeluruh, yakni uji F dan secara parsial atau uji sendiri-sendiri, yakni uji t, yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F (F-Test) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersamaan berpengaruh pada variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel, tingkat kepercayaan alpha yang ditentukan adalah 0,05 atau 5 persen. Jika F hitung > F tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah tiap variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 5 persen dan jika t hitung > t tabel maka H0 diterima dan Ha ditolak

c. Uji Determinan (Uji R<sup>2</sup>)

Uji determinan dilakukan untuk mengetahui kontribusi besarnya tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas (X1, dan X2) terhadap variabel terikat (Y) yang dinyatakan dalam persentase.

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ialah pengujian yang dilakukan guna memberikan kepastian bahwa persamaan yang digunakan memiliki ketepatan dalam estimasi yang tidak konsisiten. Dalam penelitian ini ada beberapa uji asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik ditandai dengan distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria yang digunakan adalah pengujian dua arah yaitu dengan membandingkan nilai p yang diperoleh dengan taraf signifikan 0,05, jika p>0,05 maka data disebut terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah hubungan antara hubungan linier antara variabel bebas X dalam model regresi berganda. Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat pada model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya. Untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas umumnya adalah melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, apabila  $VIF > 10$  dan  $Tolerance > 0,1$  dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas adalah varian residual yang tidak sama semua pengamatan di dalam model regresi. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas, nilainya dilihat dari kolom signifikansi jika kurang dari 0,05 maka disimpulkan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

**Uji Determinan (Uji R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan aktualnya (*goodness of fit*). Koefisiensi determinan mengukur presentase total varian variabel dependen Y yang telah dijelaskan oleh variabel independen dalam garis regresi. Nilai R<sup>2</sup> mempunyai interbal antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar R<sup>2</sup> (mendekati 1), maka semakin berhasil untuk model regresi tersebut dan apabila semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien determinan (R<sup>2</sup>) ini bertujuan agar mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R square berada diantara 0-1, apabila semakin dekat nilai R square dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. sebaliknya jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekati maka garis regresi tidak bisa menjelaskan variasi dalam Y. koefisien determinan adalah besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila semakin tinggi koefisien determinan, maka semakin tinggi pula kemampuan variabel bebas dalam menjalankan variasi perubahan pada variabel terikat.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 2. Uji Validitas Setiap Item Pertanyaan**

Butir Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig (2- Tailed)	Keterangan	
X1	GK1	0,888**	0,000	VALID
	GK2	0,888**	0,000	VALID

	GK3	0,851**	0,000	VALID	
	GK4	0,832**	0,000	VALID	
	GK5	0,806**	0,000	VALID	
	GK6	0,881**	0,000	VALID	
	GK7	0,783**	0,000	VALID	
	GK8	0,857**	0,000	VALID	
	X2	MK1	0,802**	0,000	VALID
		MK2	0,823**	0,000	VALID
MK3		0,779**	0,000	VALID	
MK4		0,769**	0,000	VALID	
MK5		0,814**	0,000	VALID	
MK6		0,869**	0,000	VALID	
MK7		0,794**	0,000	VALID	
MK8		0,764**	0,000	VALID	
MK9		0,757**	0,000	VALID	
MK10		0,813**	0,000	VALID	
Y	KP1	0,851**	0,000	VALID	
	KP2	0,800**	0,000	VALID	
	KP3	0,839**	0,000	VALID	
	KP4	0,839**	0,000	VALID	
	KP5	0,860**	0,000	VALID	
	KP6	0,780**	0,000	VALID	
	KP7	0,836**	0,000	VALID	
	KP8	0,763**	0,000	VALID	

Pada tabel 2. menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (GK), Motivasi Kerja (MK) dan Kinerja Pegawai (KP). Berdasarkan tabel diatas, bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai signifikan lebih kecil 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

### Hasil Uji Realibilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Setiap Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,941	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,936	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,930	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal tersebut menunjukkan bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Analisis Linear Berganda

**Tabel 4. Model Persamaan Regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.428	4.303		4.283	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.394	.130	-.405	-3.030	.004
	Motivasi Kerja	.607	.108	.749	5.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

$$Y = 18.428 + -0.394 X1 + 0,607 X2 + e$$

Model diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta adalah 18.428 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 18.428 satuan.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b1) adalah -0,394 dan bertanda negatif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 18.428 jika nilai variabel X1 mengalami penurunan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda negatif menunjukkan adanya hubungan tidak searah antara variabel

gaya kepemimpinan (X1) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin baik atau tinggi kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi motivasi (b2) adalah 0,607 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,607 jika nilai variabel X2 mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel motivasi kerja (X2) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

### Hasil Uji Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.428	4.303		4.283	.000
	Gaya Kepemimpinan	-.394	.130	-.405	-3.030	.004
	Motivasi Kerja	.607	.108	.749	5.606	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki tingkat signifikan sebesar 0,004 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai -0,394 menunjukkan berpengaruh yang diberikan bersifat negative terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H1 diterima memiliki pengaruh negative dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Tabel 4.12 Menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai koefisien yang bernilai +0,607 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif terhadap variabel dependen. Hal ini berarti H2 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh terhadap variabel terikat dilakukan dengan menggunakan uji F. Uji ini menggunakan  $\alpha$  5%. Dengan ketentuan, jika signifikansi dari F hitung < dari 0,05 maka hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil pengujiannya sebagai berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	457.492	2	228.746	15.942	.000 <sup>a</sup>
	Residual	530.908	37	14.349		
	Total	988.400	39			

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Data yang diolah, 2023*

Tabel 6. menunjukkan bahwa tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, Hal ini berarti H3 diterima dan Ho ditolak sehingga dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari nilai signifikan 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### a) Hasil Uji Normalitas

**Tabel 7. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N		40	40	40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	29.8250	37.9500	29.7000
	Std. Deviation	5.16838	6.21392	5.03424
Most Extreme Differences	Absolute	.189	.168	.128
	Positive	.135	.103	.087
	Negative	-.189	-.168	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		1.192	1.061	.813
Asymp. Sig. (2-tailed)		.117	.210	.524

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

*Sumber: Data yang diolah 2023*

Berdasarkan hasil uji SPSS terhadap variable yang dikaji dalam penelitian diperoleh nilai Kolmogorov Smirnov z sebesar 0,813 dengan probabilitas 0,524 lebih besar dari 0,05 hal ini berarti distribusi atau sebaran data dalam penelitian ini normal.

#### b) Uji Multikolinearitas

Hasil uji SPSS menunjukkan nilai multikolinearitas untuk semua variable yang dikaji dalam penelitian ini terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel**

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	18.428	4.303		4.283	.000		
	Gaya Kepemimpinan	-.394	.130	-.405	-3.030	.004	.813	1.230
	Motivasi Kerja	.607	.108	.749	5.606	.000	.813	1.230

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data yang diolah 2023

Pada tabel di atas menunjukkan nilai Tolerance variable gaya kepemimpinan (X1) sebesar  $0,813 > 0,01$  dan nilai VIF  $1,230 < 10$ . Selanjutnya untuk variable motivasi kerja (X2) sebesar  $0,813 > 0,01$  dan nilai VIF  $1,230 < 10$ . Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa semua variable yang dikaji tidak memiliki korelasi sempurna antar variabel bebas sehingga model regresi tidak memiliki multikolinearitas.

#### c) Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian dapat dijelaskan bahwa model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heterokedastisitas, Uji ini dilakukan untuk melihat pola heterokedastisitas, dan hasil yang baik apabila signifikansi di atas 0,05.

**Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Variabel Penelitian**

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.35E-015	4.303		.000	1.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.130	.000	.000	1.000
	Motivasi Kerja	.000	.108	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Sumber data yang diolah 2023

Berdasarkan hasil uji SPSS menunjukkan nilai pada kolom sig. untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar  $1,000 > 0,05$  dan variabel motivasi kerja sebesar  $1,000 > 0,05$  yang berarti bahwa model regresi untuk variabel bebas yang diteliti tidak terdapat pola heterokedastisitas.

#### Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan analisis linear berganda bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa t hitung variabel gaya kepemimpinan sebesar  $-3.030 < t$  tabel sebesar 1,687, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan  $-0,394$ , artinya jika gaya kepemimpinan berkurang maka kinerja pegawai

akan meningkat sebesar -0,394%. Dengan asumsi variabel lain dianggap tidak konstan. Koefisien bernilai negative dan signifikan artinya terjadi hubungan negative dan signifikan artinya terjadi hubungan negative antar gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan analisis linear berganda bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa t hitung variabel motivasi sebesar  $5.606 > t$  tabel sebesar 3,252, maka  $H_2$  diterima  $H_0$  ditolak. Artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 1,687, artinya jika motivasi kerja bertambah maka kinerja pegawai akan menurun maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,558%. Dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Koefisien bernilai positif dan signifikan artinya terjadi hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan uji F secara serentak variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan F hitung sebesar 15.942 ini menunjukkan F hitung (15.942)  $> F$  tabel (3,252) maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Dependen).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada uraian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara negative dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan tamalatea kabupaten jeneponto
2. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap pegawai dikantor kecamatan tamalatea kabupaten jeneponto
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dikantor kecamatan tamalatea kabupaten jeneponto.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Anwar, H. (2017). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIFITAS KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN RAPPOCINI KOTA MAKASSAR*. MAKASSAR: SKRIPSI.
- Haeruddin, M. M. (2017, Oktober). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap di dan Oranisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Hotel Grand Clarion di Makassar. *Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis, volume 2, nomor 1, 12*.
- Heidjrachman dan Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalita*. Yogyakarta: BPFE UGM.

- Irawan, D. (1997). *Manajemen Unjuk Kerja*. Jakarta: Gramedia.
- Nawawi, H. (2003). *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Pramdani, A. B. (2012). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Kesiapan untuk Berubah pada Karyawan Divisi Enterprise Service (DES). *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 102-109.
- Sarwoto. (1997). *Dasar-dasar organisasi Manajemen*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Sudarso, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada hotel santika premiere Ice-Bsd City. *Jurnal perkusi : Pemasaran, Keuangan, Dan SUSumber Daya Manusia, volume 1, nomor 1*.
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukandarrumidi. (2006). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Thoha, & Miftah. (1993). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Rajawali Pers.