

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN AIMAS KABUPATEN SORONG

Rustamadji ¹⁾, Pahmi ²⁾, Yoga Andriyan ³⁾, Dimas Ari Bhima Sakti ⁴⁾, Mohammad Ahbal
Bil Haq ⁵⁾

^{1, 2,3,4,5} Universitas Pendidikan Muhamamdiyah Sorong, Sorong, Indonesia.

E-mail: rustamadji@unimudasorong.ac.id

Abstrak

Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan Pegawai sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengarahannya. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi yang dapat dimanfaatkan pemimpinnya demi tercapainya tujuan organisasi. Penting bagi seorang pemimpin untuk dapat menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi, dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dimana motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua Pegawai. Sebab motivasi merupakan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya, yang berdampak pada kinerja pegawai yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan. Selain itu, gaya pemimpin yang tepat akan mempengaruhi tingkat motivasi pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi secara signifikan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai.

Abstract

The role of the leader in carrying out his activities has its own style in the process of influencing and directing employees so that together they achieve goals. The role of the leader in providing encouragement and motivation for a worker depends on his direction. Human resources are one of the resources in the organization that can be utilized by leaders to achieve organizational goals. It is important for a leader to be able to use a leadership style that suits the organization, in an effort to increase employee motivation where motivation occupies the most important element that must be owned by all employees. Because motivation is the ability to strive that someone does to achieve goals and is accompanied by the ability of individuals to satisfy their needs, which has an impact on employee performance that supports the achievement of organizational goals. The results showed that employee performance was influenced by the level of work motivation and leadership style. In addition, the right leader style will affect the level of employee motivation, so that it can significantly improve employee performance in an organization.

Key words: Leadership Style; Work Motivation; Employee Performance.

Article History:

Received : 2023-04-10

Revised : 2023-05-10

Accepted : 2023-06-11

PENDAHULUAN

Menghadapi persaingan global saat ini, sebuah lembaga usaha baik milik swasta maupun milik pemerintah dituntut untuk lebih memaksimalkan kinerjanya dalam berbagai hal. Hal ini dapat terlihat dari meningkat atau menurunnya prestasi kerja dari setiap pegawai atau bawahan. Faktor prestasi kerja merupakan masalah yang sangat penting bagi setiap organisasi. Prestasi kerja yang sangat tinggi sangat diperlukan dalam setiap kerjasama Pegawai dalam mencapai tujuan, seperti diketahui bahwa pencapaian tujuan sebuah lembaga atau organisasi adalah sesuatu yang sangat di idam-idamkan oleh setiap organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, Organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama, dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan di urus oleh manusia. Tenaga kerja atau Pegawai merupakan sumber daya yang paling berharga dalam organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja

atau Pegawai yang berkualitas mustahil tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Konsekuensi dari semua itu menuntut adanya sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efisien, efektif dinamis dan berwawasan prospektif (Ambelele et al., 2022).

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerja. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun hasil pekerjaan itu sendiri menunjukkan kinerja. Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya (Rini et al., 2022).

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh segenap sumber daya manusia dalam organisasi, baik unsur pimpinan maupun pekerja. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Kinerja merupakan hasil kerja dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diamanahkan oleh organisasi maupun instansi (Pahmi et al., 2022).

Setiap pekerja mempunyai kemampuan berdasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Namun, pekerja juga mempunyai kepribadian, sikap, dan perilaku yang dapat memengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu mengatur Pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang berbeda yang dibawa kedalam organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Dengan demikian dibutuhkan sosok pemimpin yang diharapkan mampu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, Pegawai dan Masyarakat. Pemimpin adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan.

Sukses tidaknya usaha mencapai tujuan, ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Mengingat bahwa apa yang digerakkan oleh seorang pemimpin bukan benda mati, tetapi manusia yang mempunyai perasaan dan akal, serta beraneka ragam jenis dan sifatnya, maka masalah kepemimpinan tidak dipandang mudah. Kemauan seorang pemimpin merupakan suatu sarana mencapai tujuan. Hal ini berarti dalam memenuhi kebutuhannya tergantung pada keterampilan dan kemampuan pemimpin. Setiap organisasi, bawahan/pekerja selalu tergantung pada pemimpin. Bila pemimpin tidak mempunyai kemampuan memimpin maka tugas-tugas yang kompleks tidak bisa dikerjakan dengan baik. Apabila pemimpin mampu menjalankan fungsinya dengan baik, maka sangat mungkin organisasi tersebut mampu mencapai sasarnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala dalam suatu organisasi akan diakui sebagai pemimpin apabila dia mampu mempengaruhi dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah tujuan organisasi.

Kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan tujuan tertentu untuk me-mengaruhi aktivitas para anggota kelompok untuk mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi, sehingga dalam suatu organisasi kepemimpinann merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pemimpin merupakan panutan bagi bawahannya, bahkan bawahan senantiasa mengikuti perintah dan arahan dari pemimpinnya. Dengan kata lain bahwa pemimpin harus senantiasa memberikan contoh yang baik kepada bawahannya, namun tidak semua perintah harus dituruti, jika perintah itu baik maka laksanakan namun jika kurang baik maka berusahalah untuk meninggalkan atau kembalikan kejalan yang benar. Peran pemimpin dalam melaksanakan aktivitas kegiatannya memiliki gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan Pegawai sehingga bersama-sama dalam mencapai tujuan. Peran pemimpin dalam memberikan dorongan dan motivasi seorang pekerja tergantung dari pengaruhannya.

Kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dan memengaruhi kinerja Pegawai, disamping itu ada beberapa faktor lain yang dianggap mampu memengaruhi kinerja Pegawai salah satu diantaranya ialah motivasi kerja Pegawai. Tujuan utama akan kepemimpinan adalah untuk membangun suatu kondisi yang lebih baik dan lebih peduli (Supardi et al., 2023).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti mendorong atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan

bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Menurut G.R. Terry dalam Hasibuan, bahwa motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Motivasi sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dunia kerja saat ini, motivasi menempati unsur terpenting yang harus dimiliki oleh semua Pegawai. Sebab motivasi merupakan kemampuan berusaha yang dilakukan seseorang untuk meraih tujuan dan disertai dengan kemampuan individu untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Pada hakekatnya, manusia yang bekerja tidak saja hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Keinginan dan kegairahan kerja dapat ditingkatkan berdasarkan per-timbangan tentang adanya dua aspek motivasi yang bersifat statis. Aspek yang statis yang pertama tampak sebagai kebutuhan pokok manusia yang menjadi dasar bagi harapan yang akan diperoleh lewat tercapainya tujuan organisasi. Aspek statis yang kedua adalah berupa alat perangsang atau insentif yang diharapkan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhan pokok yang diharapkan.

LITERATURE REVIEW

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi atau instansi karena sumber daya manusia merupakan kunci utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau instansi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efisien (Pasulu et al., 2023). Membahas lebih jauh mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, maka terlebih dahulu perlu diketahui apa itu manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: Men, Money, Methode, Material, Machine dan Market. Untuk manusia (Men) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang dinamakan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen yang mengatur unsur manusia. Manajemen SDM adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Unsur manajemen SDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada suatu organisasi. Suwatno dan Priansa (2018:16).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang menfokuskan diri memaksimalkan kemampuan Pegawai atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai proses mengelola, memotivasi dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, Edison, dkk. (2016:10).

Kemudian Lubis, dkk. (2018:5) bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi. Bidang ilmu ini terfokus kepada manusia, dan manusia dipandang sebagai aset (dalam perspektif lain dipandang sebagai human capital) bukan sebagai biaya operasional (operating expense). Oleh karena itu MSDM sangat penting, karena MSDM adalah strategi mengelola manusia untuk tujuan-tujuan organisasi ke depan yang lebih efektif dan efisien.

Gaya Kepemimpinan

Teori kepemimpinan merupakan penggeneralisasian perilaku pemimpin serta konsep kepemimpinan melalui latar belakang historis, sebab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama kepemimpinan, tugas pokok dan fungsinya, serta berbagai aspek lainnya terkait dengan pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Sumardjo dan Priansa (2018:168) bahwa beberapa teori pemimpin dan kepemimpinan antara lain adalah Teori Genetik, Teori Sosial, Teori Ekologi, Teori Kelompok dan Teori Model Kontijensi. Seorang pemimpin adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan

yang diinginkan. Semakin banyak jumlah pengikutnya, maka semakin besar pengaruh pemimpin tersebut. Semakin berhasil pencapaian sasaran-sasaran yang layak, maka semakin terlihat kepemimpinannya. Keberhasilan dari seorang pemimpin dapat diukur dari pencapaian suatu tujuan yang berhubungan dengan kepuasan seseorang, kelompok, maupun organisasi atau lembaga. Sudaryo, dkk. (2018:147). Gaya kepemimpinan yang dimaksud sebagai cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya (Gumilar & Munzir, 2018).

Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuasaan, kesanggupan untuk berbuat baik. Menurut Badeni (2017:149) bahwa gaya kepemimpinan mewakili kombinasi tetap dari filsafat, keterampilan sifat, dan sikap yang ditunjukkan dalam perilaku seseorang. Setiap gaya juga merefleksikan keyakinan seorang manajer baik secara implisit maupun eksplisit tentang kapabilitas bawahan.

Motivasi

Kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri seseorang akan menimbulkan dorongan atau usaha untuk mencapainya. Dorongan ini mempengaruhi dan mengarahkan perilakunya. Sebagai contoh, Se-seorang bekerja dengan tekun dan rajin karena ada beberapa alasan, misalnya karena ada motif untuk meraih prestasi ke jenjang yang lebih baik dan lain sebagainya. Lubis, dkk. (2018:88).

Seseorang yang memiliki kebutuhan yang lebih tinggi akan mendorong seseorang untuk mendapatkan kepuasan atas kebutuhan tersebut, setelah kebutuhan yang lebih rendah (sebelumnya) telah dipuaskan. Artinya dorongan atau motivasi itu sifatnya berjenjang, tapi teori Maslow ini menjadi perdebatan dan dipertentangkan, sehingga teori motivasi ini tidak sesederhana itu, Lubis (2018:88). Banyak teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli yang dimaksudkan untuk memberikan uraian yang menuju pada apa sebenarnya manusia dan manusia akan dapat menjadi seperti apa.

Di antara berbagai teori motivasi yang dikemukakan oleh para ahli, terdapat tiga nama besar yang dianggap paling menonjol dan mem-pengaruhi jalan pikiran para ahli sehubungan dengan teori kepuasan yaitu Teori Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori Motivasi David Mc Clelland, Teori Motivasi Klasik, Teori ERG dan Teori M. Scott Myers.

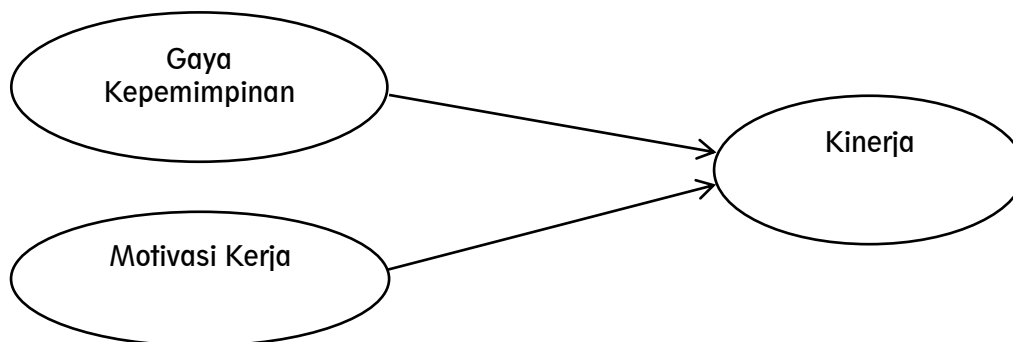
Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Sementara motif adalah daya dorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. Incentive adalah alat motivasi, sarana motivasi, atau sarana yang menimbulkan dorongan, Hamali (2016:131). Kondalkar dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi kerja sebagai hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. Motif, motivasi dan memotivasi adalah istilah yang umum digunakan dalam ilmu perilaku organisasi. Motif didefinisikan sebagai keadaan dalam yang membangkitkan, mengaktifkan (menggerakkan), dan mengarahkan perilaku menuju tujuan-tujuan yang pasti. Memotivasi adalah upaya untuk menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan Pegawai yang didalamnya seorang Pegawai dirangsang untuk melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

Kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya. Kinerja berperan untuk menunjukkan, memberi indikasi atau memfokuskan pada bidang yang relevan untuk dilakukan tindakan perbaikan (Salmah Harun, Yoga Andriyan, Rosdinaman Budi, 2022).

Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja ada suatu konsep yang multi dimensional mencakup tiga aspek yaitu sikap (attitude), kemampuan (ability) dan prestasi (accomplishment). Afandi (2018:85) mengatakan bahwa kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Selain itu kinerja pegawai mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja pegawai baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja pegawai buruk maka hasil yang diperoleh buruk (Sanaba et al., 2022). Selain itu kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Irham et al., 2023).

Gambar 1. Kerangka Pikir



METODE PENELITIAN

Penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dimaksud ialah gaya ke-pemimpinan dengan memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya dan senantiasa menerima saran dan keritikan serta mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan. Motivasi kerja yang dimaksud ialah pemberian dorongan atau semangat agar pekerja mampu mengerjakan segala hal yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, dan penanganan keluhan masyarakat terhadap organisasi.

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan kuesioner untuk teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden dan pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan serta metode pengumpulan data dengan cara membuka dokumen-dokumen atau catatan yang dianggap perlu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong yang jumlahnya tiga puluh orang (30 orang). Mengukur variable-variable dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan software SPSS, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variable yang akan di uji dengan Uji validitas, Uji reliabilitas dan Analisis Regresi Linier Berganda, teknik analisis data yang digunakan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi. Analisis ini dipergunakan untuk mengetahui dan memperoleh gambaran mengenai pengaruh

gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), terhadap kinerja (Y). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan program komputer Statistical Package for Social Science (SPSS). Bentuk regresi linear berganda adalah:

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

Keterangan :

Y :Kinerja

X1 :Gaya kepemimpinan

X2 :Motivasi kerja

β_1, β_2 :Koefisien Regresi

α :Konstanta

e :Error

Selanjutnya pengujian hipotesis dengan menggunakan Uji Hipotesis yaitu Uji Parsial (Uji t) dan Uji Simultan (Uji F)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas

Tabel 1. Uji Validitas Variabel X1 (Gaya Kepemimpinan)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (rhitung)	r table	Validitas
1	0,658	0,284	Valid
2	0,499	0,284	Valid
3	0,616	0,284	Valid
4	0,585	0,284	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Tabel memperlihatkan bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X1 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (rhitung)	r table	Validitas
1	0,533	0,284	Valid
2	0,711	0,284	Valid
3	0,740	0,284	Valid
4	0,843	0,284	Valid
5	0,843	0,284	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Tabel terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel X2 menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Pegawai)

Pertanyaan	<i>Corrected item total correlation</i> (rhitung)	r table	Validitas
1	0,669	0,284	Valid
2	0,735	0,284	Valid
3	0,609	0,284	Valid
4	0,711	0,284	Valid
5	0,711	0,284	Valid
6	0,669	0,284	Valid
7	0,735	0,284	Valid

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Tabel terlihat bahwa korelasi antara masing-masing pertanyaan variabel Y menunjukkan hasil yang signifikan dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Reabilitas X1 (Gaya Kepemimpinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.641	4

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Tabel 5. Uji Reabilitas X2 (Motivasi)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.714	5

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Tabel 6. Uji Reabilitas Y (Kinerja Pegawai)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel menunjukkan lebih besar dari (0,07), sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kinerja semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Tabel 7. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.946	1.013		-.934	.355
	Gaya Kepemimpinan	-.123	.042	-.099	-2.920	.005
	Motivasi	1.514	.051	1.019	29.961	.000

a Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut, nilai negatif konstan sebesar 0,964 menjelaskan bahwa ketika organisasi dalam membangun sebuah usaha tanpa mempertimbangkan gaya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) maka kinerja Pegawai (Y) akan meningkat. Koefisien gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif sebesar 0,123 menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 0,123 atau 12,3%. Koefisien motivasi (X2) bernilai positif sebesar 1.514 menjelaskan bahwa motivasi kerja meningkat, sedangkan variabel lain tetap (konstan) maka kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat sebesar 1,514 atau 151,4%.

Tabel 8. Uji Parsial (Uji T)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	-946	1.013		-.934	.355
	Gaya Kepemimpinan	-.123	.042	-.099	-2.920	.005
	Motivasi	1.514	.051	1.019	29.961	.000
a Dependent Variable: Kinerja						

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Berdasarkan table uji parsial dapat maka dapat dijelaskan satu persatu sebagai berikut: Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai berdasarkan hasil uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung > t- tabel (2,920 > 1,678) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,005 < 0,05) yang disematkan dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 0,123. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima yang berarti gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai dari hasil pengujian uji parsial (uji t) maka diperoleh nilai t-hitung > t- tabel (29,961 > 1,678) dan memiliki nilai signifikan yang kurang dari 0,05 (0,000 < 0,05) yang disematkan dengan dengan koefisien path (beta) sebesar 1.154. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 atau hipotesis kedua diterima yang berarti motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong.

Tabel 9. Uji Simultan (F)

ANOVAa						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	506.002	2	253.001	521.132	.000b
	Residual	22.818	47	.485		
	Total	528.820	49			
a Dependent Variable: Kinerja						
b Predictors: (Constant), Motivasi , Gaya Kepemimpinan						

Sumber : Data Hasil Olahan Penelitian 2022

Berdasarkan tabel yakni hasil uji simultan (uji F) untuk semua variabel menunjukkan nilai F hitung 521.132 > Ftabel 3.195 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < . 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H3 atau hipotesis ketiga diterima. Artinya, aya kepemimpinan (X1), motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara bersamaan terhadap kinerja Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ini yakni menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong yakni dengan mengambil sampel Pegawai sebanyak 30 orang sampel.

Hasil penyebaran kuesioner pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. Sehingga dalam melakukan penyebaran kuesioner kepada sejumlah Pegawai yang bekerja pada kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong maka akan disajikan pembahasan hasil penelitian ini dari setiap variabel yang telah diuji melalui hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS yang dapat diuraikan sebagai berikut, temuan dalam penelitian ini yakni dalam penelitian gaya kepemimpinan oleh atasan di Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong dari persepsi Pegawai saat melakukan penyebaran kuesioner bahwa gaya kepemimpinan yang dilakukan selama ini sudah tergolong baik karena adanya persepsi oleh masing-masing Pegawai yang bekerja bahwa masing-masing atasan sudah menggunakan partisipasi kepada setiap Pegawai untuk selalu melakukan komunikasi antar sesama Pegawai sehingga dapat meningkatkan pencapaian hasil kerja yang lebih baik.

Kemudian dari hasil skor jawaban responden mengenai penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh sejumlah pimpinan kontribusi yang paling besar adalah keterlibatan atasan untuk selalu memberikan petunjuk mengenai bagaimana cara mengerjakan pekerjaan dan hal ini perlu menjadi perhatian pimpinan untuk lebih memberikan pengarahan kepada Pegawai mengenai teknik pekerjaan yang akan dilakukan. Sedangkan kontribusi skor jawaban

Pegawai yang masih rendah yaitu pemberian kesempatan kepada Pegawai untuk mendiskusikan masalah yang terkait dengan pencapaian visi dan misi dalam suatu organisasi. Hal ini dapat lebih ditingkatkan oleh atasan dalam pemberian kesempatan kepada Pegawai untuk selalu mendiskusikan masalah yang terkait dalam pencapaian visi dan misi organisasi.

Temuan dalam penelitian ini yang berkaitan dengan motivasi kerja Pegawai Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. Dimana motivasi dari masing-masing Pegawai dalam bekerja sudah dikategorikan baik. Hal ini diperoleh dari persepsi Pegawai bahwa rata-rata Pegawai memiliki motivasi tinggi bahwa umumnya Pegawai dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan fisiologis yakni makan dan minum sehari-hari dan selain itu Pegawai dalam bekerja mementingkan adanya pemberian jaminan akan rasa aman dalam lingkup pekerjaan. Kemudian Pegawai selama bekerja pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong mendapat kesempatan untuk melakukan aktivitas sosial dan menjalin hubungan dengan sesama Pegawai. Kemudian dalam penelitian ini diperoleh persepsi bahwa setiap Pegawai yang berprestasi mendapat penghargaan atas hasil kerja yang dicapai selama ini dan adanya kesempatan yang diberikan kepada Pegawai untuk mengaktualisasikan diri dan memaksimalkan potensi yang dimiliki selama ini.

Kemudian dari hasil skor jawaban Pegawai mengenai motivasi kerja pada dimana skor yang tertinggi adalah jaminan kebutuhan rasa aman. Dari hasil ini perlu ditingkatkan lagi pemberian jaminan keamanan bagi Pegawai yang bekerja agar tingkat resiko kerja Pegawai rendah dan skor yang terendah adalah aktivitas sosial dan hal ini perlu ditingkatkan hubungan dengan sesama Pegawai lainnya yang berdampak terhadap semangat kerja Pegawai dapat lebih ditingkatkan.

Dari hasil penelitian dilapangan dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS ditemukan bahwa variable gaya kepemimpinan, motivasi kerja secara Bersama sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong Di Temukan. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Secara Bersama Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong.

Saran

Adapun saran-saran dari hasil penelitian ini agar perlunya pimpinan Kantor Kelurahan Aimas Kabupaten Sorong untuk lebih mempertahankan dan meningkatkan Gaya kepemimpinan yang diterapkan selama ini yaitu dengan meningkatkan tingkat partisipasi bagi pegawai untuk selalu berkomunikasi antara pegawai dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk selalu mendiskusikan masalah yang terkait dengan pencapaian visi dan misi organisasi. Meningkatkan kinerja pegawai maka sebaiknya pimpinan dalam mendorong motivasi pegawai untuk bekerja dengan cara memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas sosial dan mengarahkan pegawai untuk selalu saling menjaga hubungan baik dengan sesama pegawai lainnya.

Reference

- Ambelele, E., Lenas, M. N. J., Pahmi, & Irfan, A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Banggai. *Journal Of Management*, 5(3), 320–327. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Afandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori8, Konsep dan Indikator, Penerbit: Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Badeni.,2017, Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Penerbit: Alfabeta. Bandung.

- Gumilar, G. G., & Munzir, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Global Indo-Asia Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 255–266. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1710>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan kedua puluh tiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Hamali, Yusuf Arif. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Mengelola Pegawai*. Cetakan Pertama, Penerbit: CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama, Penerbit: Laksana, Yogyakarta.
- Irham, Syam, A. W., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52–63.
- Lubis, Yusniar, Bambang Hermanto, dan Emron Edison. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Penerbit: Alfabeta. Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan keempat. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 21–30. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Pasulu, M., Irfan, A., Pahmi, P., Alim, A., & Thalib, L. (2023). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Employee Performance through Work Discipline at the Regional Secretariat of East Luwu Regency, Indonesia. *Account and Financial Management Journal*, 08(07). <https://doi.org/10.47191/afmi/v8i7.01>.
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 57–69. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i1.3006>.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit: Raja Grafindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Perusahaan*, cetakan kedua, Penerbit: Raja Grafindo, Jakarta.
- Salmah Harun, Yoga Andriyan, Rosdinaman Budi, W. O. L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata. *Jurnal Pemerintahan, Olitik Anggaran Dan Administrasi Publik*, 6(1), 1–13. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v6i1.73>
- Sedarmayanti, 2016, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cetakan kedua, Penerbit: Mandar Maju, Yogyakarta.
- Sumardjo dan Donni Juni Priansa, 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia Konsep-Konsep Kunci*, cetakan pertama, Penerbit: Alfabeta Beta, Bandung
- Sudaryo Yoyo dan Nunung Ayu Sofiaty, 2018. *Manajemen Sumber Dqaya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, edisi pertama, Penerbit: Andi Yogyakarta
- Sumardjo dan Donni Juni Priansa, 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya manusia Konsep-Konsep Kunci*, cetakan pertama, Penerbit: Alfabeta Beta, Bandung.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi , Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja. *FAIR UNIMUDA*, 2(2), 83–96.
- Supomo dan Ety Nurhayati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum*, cetakan pertama, Penerbit: Yrama Widya, Bandung
- Sunyoto Danang, 2015. *Teori Perilaku Keorganisasional*, cetakan pertama, Penerbit: Caps, Jakarta.
- Supardi, E., Andriyan, Y., & Sanaba, H. F. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 64–72.

- Sutrisno, Edy. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kedelapan. Penerbit: Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Thoha Mifta, 2017. *Kepemimpinan Dalam Manajemen* edisi pertama, cetakan kesembilanbelas, Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja* Edisi kelima. Penerbit: Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Penerbit: Pustaka Pelajar, Yogyakarta
- Wijono Sutarto, 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta
- Wijono Sutarto, 2018. *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit: Prenadamedia Group, Jakarta.