

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN NDUGA

Fita Dwi Oktaria¹, Yosephina Ohoiwutun², Muhlis Hafel³
Universitas Terbuka^{1,2,3}
fdwioktria@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja secara parsial; untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial; untuk menguji dan mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara simultan pada Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Nduga. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, dengan sehingga sampel yang digunakan 49 responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Simpulan, ada pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, secara parsial dan simultan terhadap kinerja kerja

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepimpinan, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to partially test and identify the influence of work motivation on performance; to test and determine the impact of leadership style on performance partially; and to test and identify the influence of work motivation and leadership style on performance simultaneously at the Nduga Regency Agriculture and Food Security Service. This type of research is quantitative research, with a sample of 49 respondents. The research instrument used in this research is a questionnaire. The research results show that work motivation partially has a positive and significant effect on performance; Leadership style partially has a negative and significant effect on performance, work motivation, and leadership style simultaneously have a positive and significant effect on performance. In conclusion, there is an influence of work motivation, leadership style, partially and simultaneously on work performance

Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Performance

PENDAHULUAN

Kinerja Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan (DPKP) sebagai hasil akhir yang mampu menggambarkan bentuk upaya-upaya yang telah dilakukan pegawai dalam mencapai sasaran kerja berdasar standar kinerja yang ditentukan. Kinerja DPKP juga mampu memberikan pernyataan baik secara lisan maupun tulisan terkait berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi. Kinerja DPKP juga sebagai dasar keputusan baik bagi organisasi maupun pegawai itu sendiri. Darma & Surpriyanto (2017) bahwa kinerja mencerminkan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan suatu pekerjaan. Mohyi

(2022), bahwa kinerja juga merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan oleh seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya terhadap organisasi. Prasertyo et al. (2021), bahwa kinerja menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi.

Namun dalam tiga tahun terakhir ini, kinerja DPKP Kabupaten Nduga menunjukkan hasil pencapaian dalam kriteria sedang dari penilaian ≤ 50 sangat rendah, $51 \leq 65$ Rendah, $66 \leq 75$ Sedang, $76 \leq 90$ Tinggi dan $91 \leq 100$ Sangat Tinggi. Berdasarkan indikator Prosentase rata-rata ketercapaian pelaksanaan program dukungan sasaran satuan kerja perangkat daerah (SKPD), DPKP Kabupaten Nduga hanya mampu mencapai 72% atau dalam kriteria sedang, demikian halnya dengan nilai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) SKPD yang hanya mampu mencapai rata-rata 74% atau dalam kriteria sedang dalam kurun waktu tiga tahun yakni tahun 2021 sampai tahun 2023. Kinerja tersebut membuktikan bahwa perlu adanya peningkatan kinerja karena pencapaian kinerja tidak mencapai standar kinerja 100%.

Fenomena kinerja yang rendah sehingga tidak tercapainya standar kinerja menurut Widyaningrum (2020), dalam bukunya bahwa hal ini diakibatkan karena motivasi kerja pegawai yang rendah ditunjukkan dengan perilakunya yang bekerja lebih lambat sehingga target pekerjaan tidak tercapai, menghabiskan lebih banyak waktunya dengan berselancar daring (online), tidak fokus pada pekerjaan mereka, mengganggu bahkan membuat konflik dengan karyawan lainnya, melemparkan tanggung jawab kepada karyawan lainnya, dan lain sebagainya. Khaerruman (2021), menambahkan bahwa sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi karena tetapi tidak memiliki motivasi kerja untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Tanpa motivasi kerja, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar dalam bekerja tidak terpenuhi. Rachman (2022), menyatakan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai sering digunakan untuk mengukur aktivitas kerja.

Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menurut Hamonangan et al. (2023), salah satunya adanya motivasi kerja, pegawai suatu instansi atau organisasi akan mampu bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik apabila mereka mempunyai minat dan semangat dalam pekerjaannya. Menurut Priatna et al. (2023), bahwa melalui motivasi kerja maka pegawai dapat memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing sehingga hal ini membuat pegawai mau tidak mau harus menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut dengan tepat waktu. Fakhri et al. (2020), tanpa adanya motivasi kerja dari individu, maka kerja sama tim tidak akan menunjukkan hasil yang memuaskan. Tampurbolon (2023), karena motivasi kerja dapat dikatakan sebagai sesuatu yang memicu seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Pendapat lain dari hasil penelitian sebelumnya seperti Serntoso et al. (2024), menemukan bahwa motivasi kerja tidak berdampak signifikan terhadap kinerja. Erliyana et al. (2018; Ramadona (2023)), juga menekankan bahwa motivasi kerja bukan faktor dominan yang dapat meningkatkan kinerja.

Gaya kepemimpinan sebagai kebaruan dalam penelitian ini, menurut Sari & Purtra (2023), bahwa seseorang belum tentu mau mengerahkan seluruh potensinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga tetap diperlukan adanya arahan pemimpin agar seorang pegawai mau bekerja sesuai hingga mencapai sasaran kinerja yang diharapkan, dalam hal ini motivasi kerja saja tidak cukup. Mur'ah et al. (2019), dalam bukunya menegaskan bahwa seorang pemimpin tanpa gaya kepemimpinan, atau dengan tidak fleksibel gaya kepemimpinan, tidak akan berhasil dalam membantusiapa pun

mencapai potensi mereka sepenuhnya, dan sebagai hasilnya tidak akan sukses dalam memimpin organisasi.

Penelitian dengan mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling efektif bagi kinerja sangat diperlukan, sebab dalam literature manajemen SDM sangat kekurangan dalam membahas terkait ini yang kemudian kekosongan literature dan penelitian terjadi. Selain itu pimpinan DPKP juga perlu tau gaya kepemimpinan seperti apa yang sangat diminati atau tidak diminati oleh pegawai DPKP sebagai bahan koreksi, demi menunjang peningkatan kinerja. Identifikasi gaya kepemimpinan yang efektif bagi kinerja sebagai *state of art* dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Alflayyerh & Alghamdi (2023), yang mengemukakan bahwa penelitian tentang gaya kepemimpinan menjadi semakin penting, dengan semakin diakuinya karena pentingnya mengidentifikasi kepemimpinan yang efektif dalam membimbing dengan mengarahkan pegawai. Amergayibor (2021) gaya kepemimpinan yang efektif sebagai kebutuhan bagi para pemimpin untuk menjadi lebih strategis dalam pemikiran mereka ketika harus mengelola organisasi mereka. Menurut Sertiawan et al. (2024), bahwa penelitian sebelumnya belum berfokus pada gaya kepemimpinan dan kinerja, seperti gaya kepemimpinan seperti apa yang dapat memberikan arahan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Biloa (2023), banyak penelitian yang perlu dilakukan seperti mengidentifikasi gaya kepemimpinan seperti apa yang lebih memengaruhi kinerja dan berkontribusi pada keberhasilan tujuan organisasi. Surwarno & Bramantyo (2019), bahwa gaya yang harus diadopsi oleh seorang pemimpin adalah gaya yang paling efektif mencapai tujuan organisasinya sambil menyeimbangkan kepentingan masing-masing anggotanya.

Gaya kepemimpinan sebagai suatu teknik yang digunakan pemimpin terutama dalam menyampaikan instruksi agar pegawai dapat tertib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Gaya kepemimpinan yang melekat pada kepribadian pemimpin sangat menentukan keberhasilannya dalam membawahi pegawainya. Menurut Yikwa et al. (2023), bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu teknik yang digunakan oleh pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya Amando et al. (2017), menekankan bahwa pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Derwi (2017), menambahkan bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam memberikan pengarahan, dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Pendapat yang berbeda dikemukakan Surfardin et al. (2022), dalam penelitiannya yang menerangkan bahwa gaya kepemimpinan baik atau buruk tidak akan mempengaruhi perubahan kinerja pegawai. (Yani, 2021), seberapa baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin kepada pegawai, belum tentu hasil kinerja akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Nduga, secara parsial dan simultan. Berdasarkan fenomena rendahnya kinerja pegawai DPKP dan masuk pada kriteria sedang, perbedaan penelitian serta sedikitnya penelitian yang membahas gaya kepemimpinan terhadap kinerja maupun motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja secara simultan, penelitian ini menarik suatu judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Peneliti tertarik menggunakan metode penelitian ini karena pada penelitian ini menggunakan data numerik atau berwujud angka yang di analisis lalu diinterpretasikan. Sehingga hasil penelitian yang diberikan akan terukur sehingga memenuhi unsur objektif yang tidak terkontaminasi persepsi pribadi peneliti atau persepsi satu atau dua individu. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua sumber yang dijelaskan sebagai berikut: Sumber data sekunder terdiri dari laporan kinerja DPKP tahun 2021 sampai tahun 2023, buku literature dan jurnal penelitian terdahulu. Sumber data primer terdiri dari kuisisioner jawaban responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai DPKP Kabupaten Nduga yang berjumlah 49 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah jenis pengambilan sampel jenuh sampling, sehingga sampel yang digunakan 49 responden. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner. Untuk mendapatkan data, peneliti melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden yang dipilih sebagai sampel. Kuisisioner dibuat dalam bentuk *google form* yang dibagikan langsung kepada responden dan responden diminta untuk menjawab salah satu alternatif jawaban yang disediakan. Kemudian seluruh item pertanyaan akan diukur dengan menggunakan skala interval model likert (skala likert) dengan nilai 1 - 5 untuk setiap item pertanyaan dengan rincian sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS) nilai 1 . Tidak Setuju (TS) nilai 2 . Cukup Setuju (CS) nilai 3 . Setuju (S) nilai 4 dan Sangat Setuju (SS) nilai 5.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan metode kuisisioner. Teknik analisa data terdiri dari uji kualitas data merupakan pengujian item pertanyaan atau pernyataan kuisisioner Uji kualitas data terdiri dari uji validitas data, peneliti akan memenuhi syarat valid pada item pertanyaan atau pernyataannya dengan metode *Corrected Item-Total Correlation* apabila menunjukkan nilai r -hitung $>$ dari r -tabel. Nilai r -tabel dapat diketahui dengan ketentuan *degree of freedom* $(df)=n-2$, n adalah jumlah sampel. Selanjutnya uji reliabilitas data menggunakan SPSS maka hasil reliabilitas dapat diketahui dengan melihat hasil dari nilai *Cronbach Alpha*. Data dikatakan reliabel jika *cronbach alpha* $>$ 0,60 dan sebaliknya.

Kemudian uji regresi linear berganda untuk menguji kemungkinan atau hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Metode analisis meliputi regresi. Korelasi mengandung hubungan antara dua variabel, berdasarkan daftar pasangan angka yang mengukur dua variabel dalam situasi yang berbeda. Bila menggunakan model korelasi, biasanya menghitung koefisien korelasi r . Koefisien korelasi adalah statistik yang menghitung pasangan angka antara X dan Y yang menggambarkan hubungan antara anggota dari pasangan. Pengujian hipotesis merupakan pengujian untuk membuktikan hipotesis dalam penelitian. Pada penelitian ini syarat data harus telah melalui uji normalitas. Adapun pengujian hipotesis dalam penelitian ini yakni uji-t dan uji-f. sebagai berikut. Pengujian melalui uji-t akan menginformasikan penolakan atau penerimaan hipotesis yang diajukan peneliti sekaligus menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh independen pada dependen. Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut: Jika t -hitung $\geq t$ -tabel, maka secara parsial Motivasi Kerja dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja atau H_a di terima.

Jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, maka secara parsial Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja atau H_a ditolak.

Pengujian f di lakukan untuk membuktikan secara simultan antar variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini di lakukan untuk menguji kebenaran hipotesis yang di ajukan peneliti. Kriteria dalam penelitian ini yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut: Jika $F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} \leq 0,05$, maka secara simultan Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau H_a di terima. Jika $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ dan $\text{sig} \geq 0,05$, maka secara simultan Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas data untuk variabel kinerja pada penelitian ini disajikan peneliti pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Motivasi Kerja (X1)						
No	Kode	Pertanyaan	r _{hitung}	Posisi	r Tabel	Interprestasi
1	X1.1	Saya terlibat aktif dalam pekerjaan	0,640	\geq	0,237	Valid
2	X1.2	Saya berkonsentrasi penuh terhadap tugas pekerjaan	0,552	\geq	0,237	Valid
3	X1.3	Mengambil hal baik dari setiap kegagalan dalam pekerjaan	0,558	\geq	0,237	Valid
4	X1.4	Saya berfokus pada masa sekarang dan masa depan daripada masa lalu.	0,570	\geq	0,237	Valid
5	X1.5	Saya mudah menemukan pemecahan dari suatu masalah kerja yang saya temui.	0,663	\geq	0,237	Valid
6	X1.6	Saya tidak malu tampil menjadi diri sendiri.	0,573	\geq	0,237	Valid

Tabel 2 Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Kode	Pertanyaan	r	Posisi	r Tabel	Interprestasi
----	------	------------	---	--------	---------	---------------

hitung						
1	X2.1	Pemimpin selalu menganggap organisasi sebagai milik pribadi	0,360	≥	0,237	Valid
2	X2.2	Pemimpin cenderung mengidentikan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi	0,206	≥	0,237	Valid
3	X2.3	Pemimpin sangat disiplin	0,661	≥	0,237	Valid
4	X2.4	Pemimpin sangat cerdas	0,709	≥	0,237	Valid
5	X2.5	Pemimpin memberi imbalan sesuai tugas yang diselesaikan	0,752	≥	0,237	Valid
6	X2.6	Pemimpin memberikan peluang kenaikan jabatan apabila tugas diselesaikan sesuai target	0,845	≥	0,237	Valid
7	X2.7	Pemimpin dapat memotivasi bawahan	0,867	≥	0,237	Valid
8	X2.8	Pemimpin sangat menghargai pendapat bawahan	0,740	≥	0,237	Valid
9	X2.9	Pemimpin mengutamakan keberhasilan bawahan	0,772	≥	0,237	Valid
10	X2.10	Pemimpin mengutamakan kebutuhan bawahan	0,357	≥	0,237	Valid

Tabel 3 Kinerja (Y)

No	Kode	Pertanyaan	r hitung	Posisi	r Tabel	Interprestasi
1	Y.1	Memiliki tingkat loyalitas pada organisasi	0,578	≥	0,237	Valid
2	Y.2	Hasil kerja tidak ada koreksi	0,424	≥	0,237	Valid

3	Y.3	Berhasil menyelesaikan beban kerja	0,649	≥	0,237	Valid
4	Y.4	Target kerja dirasa cukup ringan bila dibandingkan beban	0,571	≥	0,237	Valid
5	Y.5	Pelayanan di berikan pada masyarakat tepat sasaran	0,441	≥	0,237	Valid
6	Y.56	Terdapat perubahan hasil kinerja yang positif setiap tahun	0,528	≥	0,237	Valid

Berdasarkan tabel di atas dapat di ketahui bahwa keseluruhan instrumen variabel yang di gunakan dalam penelitian di nyatakan valid dan layak.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas merupakan pengujian keandalan data yang di gunakan untuk penelitian. Tingkat keandalan tersebut dapat di kerahui dari pengujian melalui *Cronbach Alpha* dengan sarat nilai $> 0,60$ maka kuisisioner terpenuhi keandalannya sedangkan jika $. Cronbach Alpha < 0,60$ maka keandalan kuisisioner tidak terpenuhi. Adapun hasil pengujian di sajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Reliabilitas Data

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Posisi	r-alpha	Interprestasi
1	<i>Motivasi Kerja (X₁)</i>	0,736	≥	0,70	<i>Reliable</i>
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,756	≥	0,70	<i>Reliable</i>
3	<i>Kinerja (Y)</i>	0,704	≥	0,70	<i>Reliable</i>

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2022)

Semua instrumen variabel yang di ujikan dalam penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70 sehingga dapat di katakan bahwa semua instrumen atau kuisisioner dikatakan reliable.

Hasil Uji Regresi

Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan peneliti pada tabel yang disajikan peneliti dibawah ini.

Tabel 5. Hasil Ujil Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant)	8.116	3.377		2.403	.018
	Motivasi Kerja (X ₁)	.104	.046	.204	2.261	.026
	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	.370	.082	.406	4.504	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber, Ouput SPSS 2024

Mengacu pada persamaan regresi dalam model penelitian ini maka $K = \alpha + \beta MK + \beta GK + \varepsilon$ atau disubstitusikan menjadi $K = 8,116 + 0,204 + 0,370 + \varepsilon$, dijelaskan sebagai berikut : Nilai konstanta sebesar 8,116 menunjukkan jika variabel Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) meningkat 1 kali, maka kinerja akan meningkat sebesar 8,16 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X1 dan X2=0) atau *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel Motivasi Kerja (X1) meningkat 1 kali, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,204 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X2 = 0) atau *ceteris paribus*. Nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa setiap variabel Gaya Kepemimpinan (X2) meningkat 1 kali, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,370 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X1 = 0) atau *ceteris paribus*.

Hasil Uji Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil pengujian korelasi dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan nilai kekuatan hubungan antar variabel independen yakni Motivasi Kerja (X.1) dan Gaya Kepemimpinan (X.2) dengan variabel dependen yakni Kinerja (Y). Dimana hasilnya dapat memperlihatkan kekuatan hubungan, signifikansi hubungan, dan arah hubungan antar kedua variabel tersebut.

Tabel 6. Standar Interpretasi Koefisien Korelasi
Correlations

		Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (X1)	Gaya Kepemimpinan (X2)
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	1	.627*	.417**
	Sig. (2-tailed)		.023	.000
	N	100	100	100
Motivasi Kerja (X1)	Pearson Correlation	.227*	1	.057
	Sig. (2-tailed)	.023		.573
	N	100	100	100
Gaya Kepemimpinan (X2)	Pearson Correlation	.417**	.057	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.573	
	N	100	100	100

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Sumber, Ouput SPSS 2024

Hubungan antar variabel independen yakni Motivasi Kerja (X.1) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,627, berdasarkan tabel standar interpretasi koefisien korelasi hubungan tersebut berada pada tingkat yang kuat, sementara itu Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 0,417, berdasarkan tabel standar interpretasi koefisien korelasi hubungan tersebut berada pada tingkat yang sedang.

Hasil Ujil Koefisien Determinasil (R2)

Koofisien determinasi antara Motivasi Kerja (X.1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.464 ^a	.216	.199	2.25366

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Sumber, Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai *R Square* adalah sebesar 0,216 yang mana model variabel independent Motivasi Kerja (X1) dan Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki pengaruh sebesar 21,60% ($0,216 \times 100$) sisanya 78,40% ($100\% - 21,60\%$) di pengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis untuk membutuhkan pengaruh secara parsial dan simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

Hasil Uji t

Secara parsial variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengacu pada syarat t-tabel dengan nilai 1,677 di $Df = n - k = 49 - 2 = 47$, nilai batas kemaknaan atau nilai alpha untuk pengujian hipotesis ini sebesar 5% (0,05). Adapun hasil uji ditampilkan peneliti pada tabel dibawah ini.

Tabel 8.
Hasil Uji -t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.116	3.377		2.403	.018
	Motivasi Kerja (X1)	.104	.046	.204	2.261	.026
	Gaya Kepemimpinan (X2)	.370	.082	.406	.337	.420

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber, Output SPSS 2024

Berdasarkan tabel di atas nilai t_{tabel} pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah $2,261 > 1,677$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau H1 diterima. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah $0,337 < 1,677$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,320 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja atau H2 ditolak.

Hasil Uji f

Secara simultan variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini mengacu pada syarat f-tabel Maka $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ sedangkan $df_2 = n - k = 49 - 3 = 46$. Jika pengujian dilakukan pada $\alpha = 5\%$, maka nilai F tabelnya adalah 3,20. Lihat pada $N_1 = 2$ dan $N_2 = 46$.

Tabel 9 Hasil Uji -f
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.338	2	67.669	13.323	.000 ^b
	Residual	492.662	97	5.079		
	Total	628.000	99			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan (X2), Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan hasil uji F didapatkan nilai F_{hitung} sebesar $13,233 > F_{tabel}$ 3,20 dan didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga dapat dinyatakan bahwa secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja atau H3 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Nduga, secara parsial.

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan melalui hasil t-hitung yang menunjukkan $2,261 > 1,677$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja atau H1 diterima. Hubungan antar Motivasi Kerja terhadap Kinerja sebesar 0,627, berdasarkan tabel standar interpretasi koefisien korelasi hubungan tersebut berada pada tingkat yang kuat.

Motivasi pegawai DPKP Kabupaten Nduga diartikan sebagai sikap yang menekankan pada adanya dorongan untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja yang akhirnya akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan yang dimana seseorang yang temotivasi memiliki sikap antusias dalam menangani pekerjaan yang mereka tekuni. Burdiyanto & Mochklas (2020), memaparkan gagasan dalam bukunya bahwa tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Perurdada & Erferndi (2023) ; Surkriyani, (2021; Tampurbolon (2023), dan yang menemukan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Nduga

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Nduga, secara parsial

Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dibuktikan melalui hasil t-hitung yang menunjukkan $0,337 < 1,677$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,420 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja atau H2 ditolak. Hubungan antar Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,417, berdasarkan tabel standar interpretasi koefisien korelasi hubungan tersebut berada pada tingkat yang sedang. Hasil negative ini juga didukung dengan hasil penyebaran kuisioner dimana, skor tertinggi diperoleh indikator Kepemimpinan Otokratis dengan skor 3,38 atau dalam kategori sangat setuju. Pola kepemimpinan otokratis dalam lingkungan kinerja pegawai DPKP Kabupaten Nduga secara parsial mempengaruhi negative terhadap kinerja mereka.

Sejalan dengan hasil penelitian, Hasnawati et al. (2020), bahwa gaya pemimpin otoriter sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri. Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri. Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke bawah (anggota). Errlangga (2018), juga menyatakan bahwa pola kepemimpinan ini menekan bawahan sehingga bawahan merasa takut dan tidak pasti. Yi (2022), dalam penelitiannya secara gamblang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter sifatnya yang sentralistis dengan kerangka peraturan yang ketat, dan karakternya yang suka mengendalikan. Kepemimpinan otoriter sering dianggap merugikan kinerja karyawan dan manfaat organisasi yang umumnya gaya kepemimpinan ini berada pada lembaga birokrasi pemerintah. Pizzolitto et al. (2023), iklim kerja memburuk jika pemimpin otoriter beroperasi dengan menekan emosi bawahan. Upaya bawahan dapat dibatasi jika atasan bertindak sebagai pemimpin otoriter. Hal ini menunjukkan hubungan langsung antara ketidaksetujuan bawahan terhadap jarak kekuasaan dan efek buruk kepemimpinan otokratis terhadap kinerja. Hasil penelitian Erlsaierd (2024) ; Wang et al. (2019), juga menemukan hasil penelitian yang lebih khusus terkait kepemimpinan otokratis dimana, gaya kepemimpinan tersebut berdampak negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai DPKP Kabupaten Nduga, secara simultan

Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja, dimana nilai F_{hitung} sebesar 13,233 > F_{tabel} 3,20 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ atau H_3 diterima.

Sejalan dengan itu, Mur'ah et al. (2019), memaparkan bahwa pencapaian kinerja itu sangat tergantung pada kualitas bantuan atau kerja sama yang diciptakan dan dikembangkan pemimpin, baik yang dilakukan dengan cara perseorangan maupun kelompok di dalam atau di luar organisasi. Untuk mencapai efektivitas tujuan organisasi tersebut diperlukan gaya kepemimpinan yang kaku dan taat pada regulasi. Sikap pemimpin dan adanya dorongan dalam diri pegawai untuk berkembang akan sangat memengaruhi kinerja. Wahyurni et al. (2022), gaya otokratik dikenal sangat keras dalam mengarahkan para bawahan untuk menjalankan pekerjaan, dalam gaya kepemimpinan ini pemimpin memiliki kuasa penuh dalam setiap Kegiatan yang ada, pegawai hanya menjalankan perintah yang diberi oleh pemimpin. Gaya Kepemimpinan ini sangat berperan dalam meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai, hal inilah yang mendorong pencapaian kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mahdayanthi & Asturti (2020), yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan otokratis dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, karena dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dan benar dapat memacu pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan semangat serta memiliki keinginan terus bertahan di perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar dapat berjalan dengan baik serta motivasi pegawai yang selalu diberikan, akan membuat para pegawai lebih semangat dalam bekerja dan mencapai target kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Adriyanti et al. (2023; Prayogi &

Lersmana (2021)) yang menemukan bahwa secara simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan tentang maka dapat disimpulkan hasil bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hubungan antar Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada tingkat yang kuat. Hasil positif ini karena Pegawai DPKP Kabupaten Nduga memiliki sikap antusias yang tinggi yang ditunjukkan dengan perilaku keterlibatan yang tinggi terhadap pekerjaan seperti sikap mencintai pekerjaan yang ditekuni dan memiliki perilaku kerja yang sangat fokus terhadap pekerjaan yang ditunjukkan dengan sikap memanfaatkan waktu untuk hanya berkerja ketika berada di kanto atau disiplin yang tinggi. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. Hubungan antar Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja berada pada tingkat yang sedang. Hasil negative ini juga didukung disebabkan karena regulasi di lingkungan DPKP Kabupaten Nduga mengikuti Perda dari hasil rapat pimpinan tanpa melibatkan partisipasi bawahan. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Hasil positif ini disebabkan karena motivasi kerja yang dimiliki pegawai DPKP Kabupaten Nduga yang tinggi dan gaya kepemimpinan otokratis akan menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, Latie, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13. <https://E-Jurnal.Nobel.Ac.Id/Index.Php/Malomo/Article/View/3444>
- Alflayyeh, S., & Alghamdi, A. B. M. (2023). Journal Of Population Therapeutics & Clinical Pharmacology. *Journal Of Population Therapeutics & Clinical Pharmacology*, 19–33. <https://doi.org/10.47750/Jptcp.2023.30.15.003>
- Amando, N. L., Sumayku, S. M., & Sambul, S. A. P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Bumida Bumiputera Muda Cabang Amando. *Jurnal Adminnistrasi Bisnis*, 5(2), 1–7. <https://doi.org/10.35797/Jab.V5.I002.%25p>
- Amegayibor, G. K. (2021). Leadership Styles And Employees' Performance: A Case Of Family-Owned Manufacturing Company, Cape Coast. *International Journal Of Financial, Accounting, And Management (Ijfam)*, 3(2), 149–164. <https://doi.org/10.35912/Ijfam.V3i2.624>
- Bilola, X. S. (2023). The Impact Of Leadership Style On Employee Job Performance. *Open Journal Of Leadership*, 12, 418–441. <https://doi.org/10.4236/Ojl.2023.124020>
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan : Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)* (Ahmad Mukhlis (Ed.); 1st Ed.). Cv. Aa. Rizky.
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management And Economics Journal*, 1(1), 69–78. <https://doi.org/10.18860/Mec-J.V1i1.4524>
- Dewi, D. R. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Ketua Umum Dengan Kinerja Karyawan Koperasi (Kasus Di Koperasi Serba Usaha Tandangsari

- Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang Provinsi Jawa Barat). *Student E-Journals*, 6(2), 1–12. <https://jurnal.unpad.ac.id/ejournal/article/view/11728>
- Eliyana, A., Sawitri, D., & Bramantyo, H. (2018). Is Job Performance Affected By Job Motivation And Job Satisfaction? *International Conference Of Organizational Innovation*, 911–920. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i10.3435>
- Elsaied, M. (2024). Authoritarian Leadership And Organizational Deviance: The Mediating Role Of Emotional Exhaustion. *Journal Of Management Development*, 40(3), 303–320. <https://doi.org/10.1108/jmd-09-2023-0291>
- Erlangga, H. (2018). *Kepemimpinan Penerbit, Fisip Unpas Press Dengan Spirit Technopreneurship*. Fisip Unpas Press.
- Fakhri, M., Pradana, M., Syarifuddin, S., & Suhendra, Y. (2020). Leadership Style And Its Impact On Employee Performance At Indonesian National Electricity Company. *The Open Psychology Journal*, 6(40), 321–325. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00043-8>
- Garaika, & Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Cv. Hira Tech.
- Hamonangan, T., Pane, M., & Purba, A. (2023). The Influence Of Motivation On The Performance Of Civil Servants At Upt Puskesmas Pulo Brayon In 2023. *Jurnal Info Sains : Informatika Dan Sains*, 13(2), 423–433. <https://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/infosains/article/view/2939>
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cv. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hasnawati, Sapiri, M., & Ruslan, M. (2020). *Gaya Kepemimpinan Dan Peningkatan Kinerja*. Cv. Berkah Utami.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cv A.A Rizky.
- Mahdayanthi, M. E., & Astuti, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Candi Jaya Amerta. *Indonesian Journal Of Law And Economics*, 1–20. <https://doi.org/10.21070/ijler.2020.v6.293>
- Mohyi, A. (2022). Job Satisfaction: As A Mediator The Effect Of Compensation On Employee Performance. *Jimmu*, 7(1), 63–78. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1>
- Mu'ah, Indrayani, T. I., & Masram. (2019). *Kepemimpinan*. Pt Rajagrafindo Persada.
- Muhid, A. (2019). *Analisis Statistik 5 Langkah Praktis Analisis Statistik Dengan Spss For Windows*. Zifatama Jawa.
- Peudada, H., & Efendi, S. (2023). The Influence Of Leadership Development On Civil Servants Performance Through Work Motivation. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 11(2), 144–152. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v11i2.9489>
- Pizzolitto, E., Verna, I., & Venditti, M. (2023). Authoritarian Leadership Styles And Performance: A Systematic Literature Review And Research Agenda. *Management Review Quarterly*, 73, 841–871. <https://doi.org/10.1007/s11301-022-00263-y>
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., Kalbuana, N., & Rochman, A. S. (2021). Effect Of Compensation And Discipline On Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal Of Hunan University (Natural Sciences)*, 48(6), 276–298. <http://jonuns.com/index.php/journal/article/view/617>

- Prayogi, M. A., & Lesmana, M. T. (2021). The Influence Of Leadership Style And Motivation On The Performance Of Employees. *Proceedings Of The Conference On International Issues In Business And Economics Research*, 122–127. <https://doi.org/10.2991/Aebmr.K.210121.019>
- Priadana, S., & Sunarsi, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Pascal Books.
- Priatna, E. J., Suyaman, D. J., & Gw, S. H. (2023). The Effect Of Training And Motivation On The Performance Of Civil Servants In Bpkad Karawang Regency. *Costing: Journal Of Economic, Business And Accounting*, 7(1), 137–143. <https://doi.org/10.31539/Costing.V7i1.5652>
- Purnomo, R. A. (2016). *Analisis Statistik Ekonomi Dan Bisnis Dengan Spss*. Wade Group.
- Purwanto. (2018). *Teknik Penyusunan Instrumen, Uji Validitas Dan Reliabilitas Penelitian Ekonomi Syariah*. Staipress.
- Rachman, M. M. (2022). The Impact Of Motivation On Performance: The Role Of Organizational Commitment. *Journal Of Theory And Applied Management*, 15(3), 377–393. <https://doi.org/10.20473/Jmtt.V15i3.37848>
- Ramadona, A. (2023). Analysis Of The Effect Of Commiment, Motivation, Leadership And Work Culture On Job Performance Ans Teacher Performance At Smk Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Jima*, 3(4), 30–60. <https://journal.uir.ac.id/index.php/jima/article/view/12814>
- Ratna Wijayanti Daniar Paramita, D. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Buku Ajar Perkuliahan Metodologi Penelitian Bagi Mahasiswa Akuntansi & Manajemen*. Widya Gama Press.
- Sari, H. P., & Putra, I. G. S. (2023). The Influence Of Work Motivation And Leadership Style On The Performance Of Educators In Formal Early Childhood Education In Rancasari District, Bandung City. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 418–428. <https://doi.org/10.32493/Jjsdm.V6i2.27992>
- Sentoso, A., Setiawan, A., & Vivianti, W. (2024). Analysis Of The Effects Of Training, Motivation, Work Environment, Leadership And Compensation On Employee Performance In Generation Z In Batam City. *Balance : Economic, Business, Management, And Accounting Journal*, 21(1), 1–15. <https://doi.org/10.30651/Blc.V20i1.19390>
- Setiawan, I. G. A., Mar'un, N., Comfort, & Sheidu, F. (2024). Impact Of Leadership Styles On Employees' Performance. *International Journal Of Economics And Management Review*, 2(1), 53–62. <https://doi.org/10.58765/Ijemr.V2i1.126>
- Sufardin, Mardian, R., & Hamid, N. (2022). The Effect Of Leadership Style And Organizational Culture On Employee Performance At Pt Pln Persero Ultg Jeneponto. *Scientium Management Review*, 1(2), 87–91. <https://doi.org/10.56282/Smr.V1i2.142>
- Sukriyani. (2021). The Effects Of Motivation, Compensation, And Work Environment On The Performance Of Local Public Officer. *Budapest International Research And Critics Institute-Journal (Birci-Journal)*, 4(1), 903–917. <https://doi.org/10.33258/Birci.V4i1.1691>
- Suwarno, & Bramantyo, R. Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Transparansi Hukum*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/10.30737/Transparansi.V2i1.338>
- Tampubolon, V. (2023). Influence Incentive And Motivation To Performance Civil Servants In North Tapanuli Food Security Office. *International Journal Of*

- Business And Quality Research*, 1(04), 139–151. [Https://E-Journal.Citakonsultindo.Or.Id/Index.Php/Ijbqr/Article/View/635](https://E-Journal.Citakonsultindo.Or.Id/Index.Php/Ijbqr/Article/View/635)
- Wahyuni, S., Sukatin, Fadilah, I. N., & Astri, W. (2022). Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan. *Edu-Leadership*, 1(2), 123–130. [Https://Doi.Org/10.24252/Edu.V1i2.26148](https://doi.org/10.24252/Edu.V1i2.26148)
- Wang, Z., Liu, Y., & Liu, S. (2019). Authoritarian Leadership And Task Performance: The Effects Of Leader-Member Exchange And Dependence On Leader. *Frontiers Of Business Research In China*, 1–15. [Https://Doi.Org/10.1186/S11782-019-0066-X](https://doi.org/10.1186/S11782-019-0066-X)
- Wulandari, S. (2020). Karakteristik Dan Kebijakan Dividen Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Akuntabilitas*, 13(1), 11–22. [Https://Doi.Org/10.15408/Akt.V13i1.13355](https://doi.org/10.15408/Akt.V13i1.13355)
- Yani, M. (2021). The Effect Of Compensation, Environment And Leadership Style On Employee Spirit And Performance Through Motivation. *Research Article*, 7(1), 1–20. [Https://Doi.Org/10.21070/Jbmp.V7i1.1337](https://doi.org/10.21070/Jbmp.V7i1.1337)
- Yi, K. (2022). How Does Authoritarian Leadership Influence Employees And Organisation? *Advances In Social Science, Education And Humanities Research*, 3117–3127. [Https://Doi.Org/10.2991/978-2-494069-31-2_366](https://doi.org/10.2991/978-2-494069-31-2_366)
- Yikwa, Y., Wenda, C. Y., & Sugiyarti, G. (2023). The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As An Intervening Variable (Study At Prima Sr Hotel & Convention Yogyakarta). *Soshumdik*, 2(3), 106–123. [Https://Doi.Org/10.56444/Soshumdik.V2i3.1057](https://doi.org/10.56444/Soshumdik.V2i3.1057)