

***INFLUENCE LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT OFFICE OF THE HEAD OF THE NORTHERN
RENGASDENGKLOK VILLAGE***

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KEPALA DESA RENGASDENGKLOK
UTARA**

Muhammad Arrizky Ilham As'ad¹, Asep Jamaludin², Nandang³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan
Karawang^{1,2,3}

mn20.muhammadarrizkyilhamasad@mhs.ubpkarawang.ac.id¹

asepjamaludin@ubpkarawang.ac.id², nandang@ubpkarawang.ac.id³

ABSTRACT

The aim of this research is to find out whether leadership style and work motivation influence employee performance either partially or simultaneously. The research was carried out at the North Rengasdengklok Village Office, which is in Rengasdengklok District. This study uses a quantitative approach. This research involved 50 employees of the North Rengasdengklok Village Office. The saturated sampling method is used in the sampling technique. In this study, a multiple linear regression analysis model was used. The F test and t test are used with a significance level of 5%. The research results show that leadership style and work motivation partially influence the performance of North Rengasdengklok Village Office employees, with a t table value (7.222 greater than 1.676) or tcount greater than ttable. Apart from that, employee performance levels are also influenced by leadership style and work motivation. This is the result of the difference in the calculated F value of 148.024 and 3.183. The influence of leadership style and work motivation on employee performance at the North Rengasdengklok Village Office is 0.863, or 86.3%. The influence of other factors not examined in this study was 0.137, or 13.7%.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Penelitian tersebut dilakukan di Kantor Desa Rengasdengklok Utara, yang berada di Kecamatan Rengasdengklok. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini melibatkan pegawai Kantor Desa Rengasdengklok Utara yang berjumlah 50. Metode pengambilan sampel jenuh digunakan dalam teknik pengambilan sampel. Dalam penelitian ini, model analisis regresi linier berganda digunakan. Uji F dan uji t digunakan dengan taraf signifikansi 5%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai Kantor Desa Rengasdengklok Utara secara parsial, dengan nilai t tabel (7,222 lebih besar dari 1,676) atau thitung lebih besar dari ttabel. Selain itu, tingkat kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Ini adalah hasil dari perbedaan nilai F hitung 148,024 dengan 3,183. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Rengasdengklok Utara sebesar 0,863, atau 86,3%. Pengaruh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini adalah 0,137, atau 13,7%.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Selain itu, SDM memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan. SDM pada dasarnya adalah orang yang bekerja

untuk suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuannya. Mereka biasanya adalah orang produktif yang berperan sebagai penggerak dan aset organisasi. Oleh karena itu, SDM harus dilatih dan dikembangkan.

Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara sendiri adalah

kantor administratif. Berlokasi di Rengasdengklok Utara, Rengasdengklok Karawang, tugas administrasi yang diproses termasuk pembuatan surat keterangan tidak mampu, kartu tanda penduduk, kepengurusan kartu keluarga, dan surat pindah domisili. Menurut Peraturan Bupati Karawang Nomor 53 Tahun 2015 tentang Kedudukan Perangkat Desa, Pasal 6 (1) menyatakan bahwa perangkat desa bertanggung jawab kepada kepala desa dalam melaksanakan tugas dan wewenang yang disebutkan di ayat (1). (2) Laporan tentang pelaksanaan kegiatan mengering harus disampaikan setidaknya satu kali dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, yang dilampiri dengan daftar absensi perangkat desa yang bersangkutan.

Kinerja adalah hasil dari kemampuan dan motivasi. Kinerja seorang pekerja merupakan hasil dari usahanya dalam memenuhi tanggung jawab mereka baik dari segi kualitas maupun kuantitas Tingkat motivasi kerja pegawai untuk menjalankan tugas dan fungsinya untuk mencapai tujuan organisasi memengaruhi kinerja mereka. Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, yang menjadikannya sangat penting. Berdasarkan hasil pra survey pada 30 sampel kinerja pegawai Kantor Desa Rengasdengklok Utara :

Tabel 1. Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara

No	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
1	Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara?	21	9
2	Kualitas Hasil Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara?	25	5
3	Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas?	10	20

Sumber: Pengumpulan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data hasil pra survey diatas terkait kinerja pegawai, terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang diukur dengan indikator produktivitas kerja pegawai masih ada 9 yang menjawab tidak baik , indikator kualitas hasil kerja pegawai 5 yang menjawab tidak baik dan indikator pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu 20 yang menjawab tidak baik.

Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara harus mampu meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik. Untuk mendorong kinerja yang baik, organisasi juga harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Afandi menyatakan (2018: 23) timbul dari dalam diri manusia akibat adanya inspirasi dan dorongan untuk melakukan segala aktivitas dengan ikhlas, konsentrasi dan kegembiraan, sehingga tercapai hasil yang baik dan bermutu dalam aktivitas yang dilakukan. Keinginan adalah suatu motivasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2018) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Tabel 2. Hasil Pra Survey Gaya Kepemimpinan Pegawai Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara

No	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
1	Pemimpin memiliki ketegasan yang baik?	28	2
2	Pimpinan mampu mengendalikan bawahannya?	15	15
3	Pimpinan memberikan motivasi untuk lebih giat bekerja?	8	22

Sumber: Pengumpulan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data hasil pra survey diatas terkait gaya kepemimpinan,

terdapat faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan

yang diukur dengan indikator Pemimpin memiliki ketegasan yang baik masih ada 2 yang menjawab tidak baik, indikator Pimpinan mampu mengendalikan bawahannya 15 yang menjawab tidak baik dan Pimpinan memberikan motivasi untuk lebih giat bekerja 22 yang menjawab tidak baik.

Menurut Rivai dalam Amelia, A. Jamaludin, dan Nandang (2023), gaya kepemimpinan adalah kumpulan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola strategi atau tindakan yang disukai dan biasa dilakukan oleh seorang pemimpin. Kemajuan setiap perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Di era modern ini, kualitas sumber daya manusia lebih dari sekedar keterampilan dan kemampuan; sangat penting untuk memahami dan menggunakan sistem yang ada di perusahaan. Ini terutama berlaku untuk kinerja sumber daya manusia

Kepemimpinan memengaruhi bagaimana organisasi menetapkan tujuan, bagaimana pengikut dimotivasi untuk mencapainya, dan bagaimana meningkatkan tim dan budaya organisasi. Motivasi erat kaitannya dengan kepemimpinan. Kepemimpinan adalah komposisi yang mempengaruhi individu atau kelompok melalui berbagai cara untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan seorang pemimpin untuk memotivasi rekan kerja, rekan kerja, dan atasan mereka sendiri untuk mencapai tujuan ini sangat penting. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Bukit (2019) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hamidi (2020) menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3. Hasil Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara

No	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik
1	Bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan kantor?	26	4
2	Memiliki antusias untuk memiliki prestasi tinggi?	13	17
3	Memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja?	28	2

Sumber: Pengumpulan Data Peneliti (2024)

Berdasarkan data hasil pra survey pada table diatas mengenai motivasi kerja terdapat indikator bekerja sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan kantor masih ada 4 yang menjawab tidak baik, indikator memiliki antusias untuk memiliki prestasi tinggi 17 menjawab tidak baik dan indikator memiliki hubungan baik dan saling mendukung dengan rekan kerja 2 yang menjawab tidak baik.

Meningkatkan motivasi kerja sangat memengaruhi kinerja pegawai. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mudah menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja mereka juga. Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi dapat didefinisikan sebagai komposisi yang menggambarkan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Di sini jelas bahwa motivasi adalah dasar utama bagi seseorang untuk menghasilkan karya yang bermanfaat untuk kemajuan diri dan banyak orang lainnya. Selain itu, gaya kepemimpinan atasannya atau pemimpinnya akan memberikan motivasi kepada pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Yekti (2017)

menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Demikian juga dalam penelitian Oktarini (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja, secara simultan ataupun pengaruhnya masing, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Selain itu dari data pra survey yang membuktikan bahwa kinerja pegawai Kantor Desa Rengasdengklok Utara masih belum tercapai juga, hal ini disebabkan dari gaya kepemimpinan dan motivasi kerja karyawannya yang masih kurang.

Adapun rumusan masalah, diantaranya :

1. Bagaimana pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Rengasdengklok Utara?
2. Bagaimana pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pegawai di Kantor Desa Rengasdengklok Utara?
3. Bagaimana pengaruh simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Desa Rengasdengklok Utara?

KAJIAN TEORI

Manajemen

Hasibuan (2016:231) mengatakan manajemen adalah seni dan ilmu mengelola cara menggunakan sumber daya, termasuk sumber daya manusia, secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Handoko (2014:8) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap usaha anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah di tentukan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2013:1) manajemen SDM adalah bidang manajemen komprehensif yang mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, implementasi, dan pengendalian. Proses ini ada dalam fungsi atau bidang seperti produksi, pemasaran, keuangan, dan personel.

Sementara itu, menurut Syafri dan Alwi (2014:10), "Manajemen SDM adalah pengembangan dan pendayagunaan manusia untuk mencapai tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional, dan internasional secara efektif.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Edi Sutrisno (2016:213) sebagai proses seseorang menggerakkan orang lain dengan cara memimpin, mempengaruhi, dan mengarahkan mereka untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan, menurut Hasibuan (2017:170), didefinisikan sebagai cara seorang pemimpin mempengaruhi pengikutnya untuk bekerja sama dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:205) dalam Maulidiyah (2022) gaya kepemimpinannya adalah sebagai berikut.

- a. **Kepemimpinan otoriter**
Sistem kekuasaan yang terpusat atau pemimpin memegang sebagian besar kekuasaan. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin sendiri yang membuat kebijakan dan keputusan; staf tidak dapat memberikan saran, ide, atau pertimbangan.
- b. **Kepemimpinan partisipatif**
Kepemimpinan partisipatif menciptakan kolaborasi yang baik, menumbuhkan loyalitas dan

keterlibatan pengikut, dan memberi mereka perasaan bahwa mereka adalah bagian dari perusahaan.

- c. **Kepemimpinan Delegatif**
Mendelegasikan ketika seorang memberikan wewenang secara penuh kepada bawahannya. Dengan demikian, bawahan memiliki kebebasan untuk mengambil keputusan dan kebijakan dalam menjalankan tugas mereka dengan bebas.
- d. **Kepemimpinan karismatik**
Memiliki banyak pengikut karena kharisma dan karakternya yang luar biasa. Tidak ada yang tahu mengapa seseorang memiliki daya tarik yang luar biasa.
- e. **Kepemimpinan berdasarkan demokrasi.**
Prinsip dasar kepemimpinan demokratis menekankan kolaborasi dan akuntabilitas pribadi sambil memberikan penekanan kuat pada bimbingan dan koordinasi upaya anggota tim. Gaya kepemimpinan ini menghargai sudut pandang dan kemampuan unik setiap orang, dan terbuka untuk menerima saran dan kritik dari bawahan. Selain itu, para pemimpin demokratis mengakui dan menghormati keahlian para ahli di bidangnya masing-masing, selama keadaan memungkinkan.

Menurut Kartono (2013:189) ada lima indikator dalam konsep gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan Analitis
2. Keterampilan Berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan Mendengar
5. Ketegasan

Motivasi Kerja

Motivasi, menurut Mc Clelland (dalam Hidayati, 2017), adalah energi yang tersedia yang dapat dilepaskan dan dikembangkan berdasarkan kekuatan

atau dorongan dari kebutuhan individu, keadaan, dan peluang yang tersedia. Menurut Mc Clelland, afiliasi (affiliation), kekuasaan (power), dan prestasi adalah motivasi kuat bagi seseorang.

Motivasi adalah keinginan untuk bertindak baik dari dalam atau luar. Karena ada kekuatan yang berbeda seperti mempengaruhi bawahan untuk termotivasi menyelesaikan pekerjaan sesuai kebutuhan organisasi (Yohanes Susanto, 2021:146).

Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi adalah suatu kondisi atau tenaga yang memotivasi pegawai yang secara langsung atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Robbins Dalam Lia Arsita Sari (2018) ada empat indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Penghargaan
2. Hubungan Sosial
3. Kebutuhan Hidup
4. Keberhasilan Dalam Kerja

Kinerja Pegawai

Kinerja atau prestasi kerja, menurut Sutrisno (2016:151), mengacu pada hasil kerja seseorang yang ditentukan oleh perilaku kerjanya selama pelaksanaan tugas kerja.

Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya.

Robbin (2016:260) mengatakan kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan di tempat kerja mereka sesuai dengan standar tertentu yang berlaku di tempat kerja mereka. Menurut Afandi (2018:89) ada sembilan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Efisiensi

4. Disiplin Kerja
5. Inisiatif
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreatifitas

KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Rivai (2014:42) berpendapat bahwa gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya guna mencapai tujuan organisasi, atau dapat juga dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering dilakukan oleh orang-orang oleh para pemimpin. Penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi bawahan akan semakin mempengaruhi bawahan untuk mematuhi instruksi pemimpin. Semakin besar pengaruh bawahan terhadap instruksi pemimpin ketika menjalankan pekerjaannya, maka semakin banyak pula pekerjaan yang dapat mereka selesaikan. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Bukit (2019) bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hamidi (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

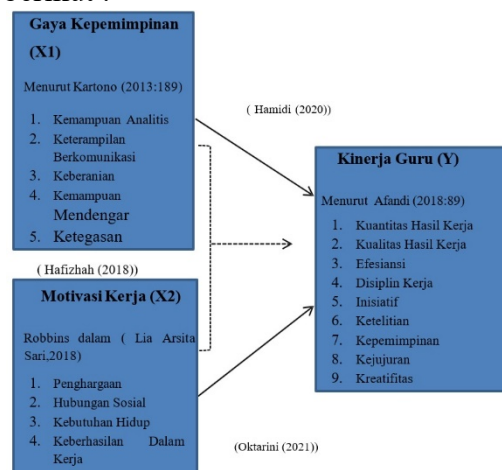
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Menurut Mangkunegara (2014:61), motivasi adalah suatu kondisi atau tenaga yang memotivasi pegawai yang secara langsung atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi dapat

menyelesaikan pekerjaannya dengan sepenuh hati. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Yekti (2017) bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. dalam penelitian Oktarini (2021) motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016:9), kinerja seorang pegawai ditentukan oleh tingkat kualitas dan kuantitas yang dicapainya dalam memenuhi tanggung jawab dan tugasnya. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan Oktarini (2021) bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja, secara simultan ataupun pengaruhnya masing, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, Hafiznah (2018) menyatakan bahwa secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penjelasan teori penelitian yang telah ditetapkan, maka dijelaskan kerangka pemikiran penelitian ini pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Pengumpulan Data Peneliti
(2024)

Hipotesis Penelitian

Keterangan :

---> : Pengaruh parsial

→ : Pengaruh simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah ditetapkan, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
3. Terdapat pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Riset ini bersifat verifikatif kuantitatif dan menggunakan sumber data primer. Selanjutnya, populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara, yang berjumlah 50 orang. Dalam penelitian ini, semua subjek dalam populasi digunakan sebagai sampel, yang dikenal sebagai sampling jenuh. Menurut pendapat (Sugiyono, 2019), sampling jenuh adalah data sampel yang dikumpulkan dari semua data populasi.

Penganalisaan data dalam riset mengimplementasikan teknik analisis regresi linier berganda dengan meninjau korelasi diantara independent variable dan dependent variable. Dalam penelitian ini, metode analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**Hasil Penelitian****1. Uji Validitas**

Validitas adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan data yang dapat diandalkan dan faktual. Data empiris (observasional) dikumpulkan dari penelitian dengan kriteria valid. Keabsahan data menunjukkan seberapa akurat perbedaan antara data obyek sebenarnya dengan data yang dapat dikumpulkan didalamnya. Untuk menentukan validitas item, peneliti menggabungkan skor item dengan nomor item. Proyek yang gagal tidak akan terlihat lagi.

Tabel 4. Hasil Uji Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Indikator	nilai r	R tabel	ket
X1.1	0,877	0,361	Valid
X1.2	0,947	0,361	Valid
X1.3	0,947	0,361	Valid
X1.4	0,947	0,361	Valid
X1.5	0,965	0,361	Valid
X1.6	0,976	0,361	Valid
X1.7	0,976	0,361	Valid
X1.8	0,976	0,361	Valid
X1.9	0,976	0,361	Valid
X1.10	0,934	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka instrumen yang digunakan untuk pengukuran variable gaya kepemimpinan terverifikasi valid karena mempunyai nilai r tabel sebesar 0,361.

Tabel 5. Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja (X2)

Indikator	nilai r	R tabel	ket
X2.1	0,835	0,361	Valid
X2.2	0,835	0,361	Valid
X2.3	0,867	0,361	Valid
X2.4	0,867	0,361	Valid
X2.5	0,838	0,361	Valid
X2.6	0,838	0,361	Valid
X2.7	0,865	0,361	Valid
X2.8	0,823	0,361	Valid
X2.9	0,793	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan hasil yang di uji, diketahui seluruh indikator motivasi kerja dinyatakan valid karena seluruh indikator lebih dari 0,361.

Tabel 6. Hasil Uji Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	nilai r	R tabel	ket
Y.1	0,936	0,361	Valid
Y.2	0,936	0,361	Valid
Y.3	0,936	0,361	Valid
Y.4	0,968	0,361	Valid
Y.5	0,922	0,361	Valid
Y.6	0,922	0,361	Valid
Y.7	0,897	0,361	Valid
Y.8	0,862	0,361	Valid
Y.9	0,877	0,361	Valid
Y.10	0,877	0,361	Valid

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS

Menurut sajian data tersebut diperoleh nilai r tabel senilai 0,361 untuk variabel kinerja pegawai. Artinya instrumen riset dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Tujuan utama pengujian reliabilitas adalah untuk mengetahui ketahanan instrumen. Suatu alat dianggap dapat diandalkan jika memberikan hasil yang konsisten dan dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa alat akan memberikan hasil yang sama walaupun telah dilakukan pengujian pada subjek yang berbeda dan waktu yang berbeda. Menurut metode Cronbach, koefisien alpha instrumen yang andal harus lebih besar dari 0,6. Nilai alpha tersebut kemudian dibandingkan dengan angka reliabilitas kritis. Jika koefisien Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 maka instrumen yang digunakan untuk variabel tersebut dianggap reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

NO ITEM	Variabel	Nilai Alpha Cronbach's	R kritis	Keterangan
---------	----------	------------------------	----------	------------

1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,795	0,6	Reliable
2	Motivasi Kerja (X2)	0,779	0,6	Reliable
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,790	0,6	Reliable

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa Cronbach alpha variabel kinerja karyawan (Y), motivasi kerja (X2) dan gaya kepemimpinan (X1) semuanya melebihi 0,6. Artinya ketiga variabel dalam penelitian tersebut dianggap "reliable".

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Normalitas adalah metode pengujian yang digunakan untuk menentukan apakah ada pendistribusian normal pada data penelitian (Ghozali, 2017). Pada pengujian normalitas, teknik populer "Kolmogorov-Smirnov" digunakan dengan bantuan software SPSS Versi 27.

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,58633525
Most Extreme Differences	Absolute	,347
	Positive	,233
	Negative	-,347
Test Statistic		,347
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan data hasil pengujian didapatkan nilai sig. melebihi 0,05 yakni 0,2, artinya data berdistribusi normal dan dapat melanjutkan penelitian nya kembali.

2. Uji Multikolinearitas

Tujuan dilakukannya uji multikolinearitas adalah untuk menilai apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Kesalahan standar menunjukkan besaran yang signifikan, sedangkan nilai t yang dihitung berada di bawah nilai t kritis dari tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linier antara kedua variabel atau menunjukkan bahwa variabel terikat tidak memberikan pengaruh apapun terhadap variabel bebas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

Table 1. Results of Multiple Regression							
Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	2,522	2,388		1,056	,296		
Gaya Kepemimpinan (X1)	,603	,084	,642	7,222	,000	,369	2,713
Motivasi Kerja (X2)	,329	,088	,333	3,742	,000	,369	2,713

a. Dependent Variable: Kinerja_Pesawai (Y)

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Dari tabel yang tersedia terlihat bahwa baik nilai toleransi maupun perhitungan nilai VIF melebihi 0,10 yang berarti tidak adanya korelasi antar variabel independen. Kurangnya multikolinearitas ini menjadi konfirmasi lebih lanjut dari hasil model regresi.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018), tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengidentifikasi adanya perbedaan residual antara pengamat yang berbeda. Tabel 10 menampilkan data pengujian heteroskedastisitas penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized	Standardized	Collinearity				
		Coefficients	Coefficients	Statistics				
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5,246	1,799		-2,915	,005		
	Gaya Kepemimpinan	,021	,063	,071	,330	,743	,369	2,713
	Motivasi Kerja	,121	,066	,391	1,819	,075	,369	2,713

a. Dependent Variable: Abs. RES

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Nilai sig. yang diperoleh jika dilihat dalam Tabel 10, nilainya melebihi 0.05, artinya data terbebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardize		Standardized		Collinearity		
	d Coefficients		Coefficients		t	Sig.	Statistics
	B	Std. Error	Beta				Tolerance
1 (Constant)	2,522	2,388			1,056	,296	
Gaya Kepemimpinan (X1)	,603	,084			,6427,222	,000	,369
Motivasi Kerja (X2)	,329	,088			,3333,742	,000	,369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Perhitungan koefisien regresi didapat konstanta sebesar 2,522 sedangkan koefisien b1 sebesar 0,603 dan b2 0,329 sehingga diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 2,522 + 0,603X_1 + 0,329X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,522	2,388		1,056	,296		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,603	,084	,642	7,222	,000	,369	2,713
	Motivasi Kerja	,329	,088	,333	3,742	,000	,369	2,713

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan data yang direpresikan dalam table 12, pokok poin penting yang bisa diambil, diantaranya:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dalam mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y) menghasilkan nilai sig. sejumlah 0,000 < 0,05. Selain itu, berdasarkan uji didapatkan ($7,222 > 1,676$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H1 tidak ditolak. Artinya variabel dipengaruhi oleh variabel gaya

kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai secara parsial.

2. Nilai sig. yang diperoleh dari pengaruh variabel motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yakni $0,047 < 0,05$. Selain itu, berdasarkan uji-t didapatkan ($3,742 > 1,676$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 tidak ditolak. Artinya variabel kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X2) secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menjelaskan kinerja digunakan uji f untuk menguji kemampuan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Sebagaimana dikemukakan oleh Ghazali (2018), pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel pada taraf signifikansi $< 0,05$.

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	776,693	2	388,347	148,024	,000 ^b
Residual	123,307	47	2,624		
Total	900,000	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

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

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 148,024, taraf signifikansi 0,000, nilai F sebesar 3,183 (F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu 148,024), dan taraf signifikansi F lebih besar dari $\alpha(a)$, atau $0,000 < 0,05$. Oleh karena itu, tolak H_0 dan terima H_a , atau gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,929 ^a	,863	,857

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

Sumber: Pengolahan Data Peneliti, SPSS 2023

Hasil rangkuman model SPSS di atas menunjukkan nilai estimasi atau R-squared sebesar 0,863 atau 86,3%. Angka tersebut berarti variabel independen gaya kepemimpinan (X1) dan variabel motivasi kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang sama sebesar 86,3% terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y), sedangkan 13,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti budaya kerja, lingkungan hidup, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

1. Berdasarkan beberapa hasil pengujian penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan Kantor Desa Rengasdengklok Utara mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian menghasilkan nilai sig. Angka $0,000 < 0,05$. Selain itu, berdasarkan uji yang diperoleh ($7,222 > 1,676$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$), temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamidi (2020) bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik pula efisiensi dan kualitas kepemimpinan. kinerja yang tinggi akan terjadi dalam suatu organisasi.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diketahui bahwa motivasi kerja Kantor Desa Rengasdengklok Utara mempengaruhi suatu kinerja pegawai. Hasil uji menghasilkan $0,047 < 0,05$. Selain itu, berdasarkan uji-t didapatkan ($3,742 > 1,676$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$). temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oktarini (2021) motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

3. Berdasarkan hasil uji simultan tingkat signifikansi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantoran di Desa Rengasdengklok Utara. Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung sebesar 148,024, taraf signifikansi 0,000, nilai F sebesar 3,183 (Fhitung lebih besar dari Ftabel yaitu 148,024), dan taraf signifikansi F lebih besar dari alpha (α), yaitu 0,000 < 0,05. Pernyataan tersebut diperkuat dengan penelitian Hafizhah (2018) yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara. Untuk motivasi kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara. Untuk gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara.

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti memiliki saran bagi pimpinan kantor untuk memberikan pengarahan kepada pegawai untuk selalu mempunyai motivasi kerja dalam diri masing masing dan bertanggung jawab agar kinerja pegawai meningkat dan optimal dalam menunjukkan pekerjaan sehingga pegawai memiliki kebebasan untuk mengembangkan motivasi dan

kreatifitas setiap dalam menyelesaikan pekerjaan

Daftar Pustaka

- Catur, Wijayanti. (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal unsri : Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya*.
- Musriha. (2013). *Influence of Team work, Environment on Job Satisfaction and Job Performace of the cigarette Rollers at Clove Cigarettes Factories in East Java, Indonesia, Volume 3, No 2, 2013*.
- Sandi Harahap, Satria Tirtayasa. 2020. *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Angkasa Pura II (Persero) Kualanamu. Vo.3, No.1*.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia. Vol.9No.2, Oktober 2013:191-200*.
- Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Yogyakarta: ANDI*.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit UNDIP*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV*.
- <https://massugiyantojambi.wordpress.com/2011/04/15/teori-motivasi/>
- Edi Sutrisno. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group*.

- Adi Komarudin, Budi Rismayadi & Suroso. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Jurnal Buana Ilmu* Vol. 4 No.2.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Grasindo Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia. Indah,
- D. Rahayu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang, Jurnal Administrasi (JAB) Vol. 43, No. 1, 1-9.*
- Isyandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Jeli, N. Liyas. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris Panam, Jurnal Equilibrium, Vol. 7, No. 1, 40.*
- Julianti, C. K. & Bernhard, T. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kemampuan Individu di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado (Studi Pada Biro Akademik dan Kemahasiswaan), Jurnal Emba Vol. 5, No. 3, 4357.*
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. 2015. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Melayu, S.P. Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Elvina, W. dan Sri Langgeng Ratnasari. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Pembina Pengangkutan Industri Batam, Jurnal Eksekutif Vol. 13, No. 1, 97.*