



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENGHUBUNG PEMERINTAH PROVINSI PAPUA DI JAKARTA

**Ayu Adriani Metalia, Syofiah Aryani**

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Budi Luhur

Email : ayuadriani@gmail.com, syofiah.aryani@outlook.com

### ABSTRAK

**Kata kunci:**

Gaya  
Kepemimpinan,  
Motivasi Kerja,  
Kinerja Karyawan.

**Latar Belakang :** Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan.

**Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan.

**Metode :** Metode penelitian ini dilakukan di Instansi Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta, dengan populasi seluruh karyawan dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 56 pegawai di Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. Teknik penelitian menggunakan penelitian kausal adalah untuk mengidentifikasi hubungan kausal antara variabel yang berfungsi sebagai sebab dan variabel mana yang berfungsi sebagai variabel efek. Metode pengumpulan menggunakan kuesioner. Alat analisis yang digunakan: (1) Uji Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), (2) Uji Klasikal (Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas), (3) Uji Hipotesis (Analisis Linear Berganda, Uji t, Uji F dan Penentuan Koefisien)

**Hasil :** Hasil analisis data menunjukkan bahwa: (1) hasil analisis uji-t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh sebagian terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta dan (2) hasil uji F-Analysis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Instansi Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta secara bersamaan.

**Kesimpulan:** Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta.

### ABSTRACT

**Keywords:**

Leadership Style,  
Work Motivation,  
Employee  
Performance.

**Background:** One of the things that companies can take to be able to survive in fierce competition is to improve company performance by maintaining a leadership style towards the company.

**Purpose:** This study aims to determine the leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance partially and simultaneously

**Method:** *This research method was carried out at the Papua Provincial Government Liaison Agency in Jakarta, with a population of all employees and the sample used in this study was 56 employees at the Papua Provincial Government Liaison Agency in Jakarta. The research technique using causal research is to identify the causal relationship between variables that function as causes and which variables function as effect variables. The method of collection using questionnaires. Analysis tools used: (1) Instrument Test (validity and reliability test), (2) Classical Test (Normality Test, Multicholnearity Test and Heteroskedasticity Test), (3) Hypothesis Test (Multiple Linear Analysis, t Test, F Test and Coefficient Determination).*

**Results:** *The results of the data analysis show that: (1) the results of the t-test analysis show that leadership style and work motivation have a partial effect on the Performance of Employees of the Papua Provincial Government Liaison Agency in Jakarta and (2) the results of the F-Analysis test show that Leadership Style and Work Motivation affect the Performance of Employees of the Papua Provincial Government Liaison Agency in Jakarta simultaneously.*

**Conclusion:** *Leadership style variables affect the performance of employees of the Papua Provincial Government Liaison Agency in Jakarta. The variable of work motivation affects the performance of employees of the Papua Provincial Government Liaison Agency in Jakarta. The variables of leadership style and work motivation simultaneously affect the performance of employees of the Papua Provincial Government Liaison Agency in Jakarta.*

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia bisnis yang semakin berkembang dari waktu ke waktu, menurut (Winarso, 2019). Setiap organisasi harus mampu mengelola dan memaksimalkan sumber daya manusianya. Faktor karyawan yang diharapkan dapat mencapai kinerja terbaik untuk memenuhi tujuan perusahaan, tidak dapat dipisahkan dari pengelolaan SDM (Sinambela, 2021). Sistem model hubungan saat ini, termasuk hubungan dengan rekan kerja dan atasan atau manajer, berdampak pada operasi bisnis. Sumber daya manusia harus dikelola secara efektif dan efisien karena merupakan salah satu variabel internal yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan. Dalam pasar yang sangat kompetitif, perusahaan yang meningkatkan kinerja mereka sambil mempertahankan gaya manajemen mereka dapat berkembang (Ningrum et al., 2022). Gaya manajemen bisnis memainkan peran yang memotivasi dan mendukung dalam mendorong orang untuk meningkatkan tingkat kinerja mereka. Pegawai yang dapat diandalkan dan terampil sangat penting, seperti halnya pendekatan manajemen kinerja manajer, yang harus sempurna dan berkualitas tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan (Djuwita, 2011). Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari gaya kepemimpinan yang ada (Tampi, 2014). Perusahaan diharapkan memiliki pemimpin yang mampu mendorong motivasi para pegawainya untuk dapat bekerja dengan baik dan optimal.

Salah satu hal yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan dengan mempertahankan gaya kepemimpinan terhadap perusahaan. Karena kinerja suatu perusahaan merupakan modal, untuk mengerjakan produksi barang dan jasa pada perusahaan dan gaya kepemimpinan dari suatu perusahaan menjadi faktor pendorong dan

pendukung dalam memimpin pegawai dalam meningkatkan kinerjanya (Heriyanti & Putri, 2021). Segala usaha dilakukan untuk mencapai tujuan di antaranya dengan menggunakan sumber daya manusia yaitu tenaga kerja yang handal dan professional dan gaya kepemimpinan dari kinerja seorang pemimpin, dimana harus memiliki sifat yang ideal dan baik sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawainya.

Gaya kepemimpinan seorang dalam organisasi sangat penting dalam organisasi sangat penting dalam kemajuan sebuah perusahaan. Dari gaya kepemimpinan seorang baik dalam proses mengarahkan dan memberikan pengaruh terhadap pegawai atau bawahan penting agar tujuan perusahaan tercapai (Hanafi, Almy, & Siregar, 2018). Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Secara teori perilaku karyawan bergantung pada tipe kepemimpinan dan sulit untuk diidentifikasi (Heriyanti & Putri, 2021).

Gaya kepemimpinan dapat dijelaskan dalam skala mulai dari otokratis melalui demokrasi hingga partisipatif untuk menunjukkan tingkat kewenangan dan keputusan yang membuat kekuatan pemimpin dan karyawan (Iqbal, Anwar, & Haider, 2015). Pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya. Untuk menunjukkan betapa pentingnya kepemimpinan dan betapa manusia membutuhkannya pemimpin yang baik ada pendapat yang keras yang mengatakan bahwa dunia atau umat manusia pada hakekatnya hanya ditentukan oleh beberapa orang saja, yakni yang berstatus sebagai pemimpin. Demikian juga dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses. Terlebih lagi pekerja-pekerja yang baik selalu ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak, gairah pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi, maka dari itu suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan tersebut. Disinilah diperlukan figur kepemimpinan yang mampu berkomunikasi yang baik dan benar pada bawahannya, agar tujuan organisasi tetap terarah sesuai dengan perencanaan. Kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni yang akan memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi karena berpengaruh akan keberhasilan ataupun kegagalan suatu organisasi yang akan ditentukan oleh kepemimpinan tersebut. Adapun mengenai lingkungan kerja, seperti adanya pembagian mengenai tugas di lingkungan kerja tersebut tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Antara keduanya harus saling seimbang, karena baik lingkungan kerja fisik maupun nonfisik samasama memengaruhi kinerja pegawai (Putra, 2013). Untuk menyeimbangkan keduanya diperlukan kesadaran pihak manajemen dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu, diperlukan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan bisnis sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Kadarisman, 2012). Peran dan Fungsi sumber daya manusia tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainya dikarenakan sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar Sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya.

Hal ini akan menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia dalam pengertian sederhana dan terbatas adalah “Personil, pekerja tenaga kerja, karyawan atau pegawai” (Tamarindang, Mananeke, & Pandowo, 2017). Hal ini membuktikan bahwa sumber ada manusia adalah suatu lembaga atau departemen di dalam masyarakat yang memerlukan peningkatan atau pengembangan agar dicapai suatu hasil kerja yang optimal. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya.

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi (Suwandi, 2013).

Faktor Pertama yang mempengaruhi kinerja adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan suatu aktivitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan juga merupakan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Sebagai proses, Kepemimpinan difokuskan kepada apa yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses dimana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para karyawan, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai Tujuan tersebut, serta membantu menciptakan budaya produktif dalam organisasi. Thoha (2012:259) merumuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang agar di arahkan mencapai tujuan organisasi.

Fungsi Kepemimpinan dalam Organisasi. Merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan juga memberikan motivasi upaya peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja pegawai sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kelangsungan hidup perusahaan juga tergantung pada motivasi kerja para pegawai. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen dan perusahaan lainnya, jika mereka menginginkan setiap karyawan dapat mendapatkan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan visi dan misi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Demikian pula setiap pekerjaan pegawai juga mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji dan peningkatan status.

Motivasi yaitu sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan.

Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat ditentukan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta?
4. Dengan demikian, tujuan penelitian ini yakni:
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta.
6. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta.
7. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta.

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif atau hubungan. (Umdiana & Claudia, 2020) mengemukakan pendekatan penelitian asosiatif adalah pendekatan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta. Populasi dalam penelitian ini merupakan Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta yang berjumlah 56 orang. Sampel yang diambil adalah Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 56 orang.

Sumber data primer yang diperoleh dengan membagikan kuesioner (angket penilaian) kepada objek yang akan diteliti dalam hal ini Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta. Data yang diperoleh dari arsip perusahaan mengenai produktivitas kerja karyawan dari tahun-tahun sebelumnya, selain itu juga dapat diperoleh dari penelitian terdahulu, literature, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian ini.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode dalam pengumpulan data yaitu: teknik kuesioner, teknik observasi dan teknik wawancara. Analisis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Data penelitian diolah menggunakan program Statistical Package for the Social Science (SPSS) versi 25 dan data dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda (multiple linier regression) melalui uji data dan hipotesis. Uji asumsi klasik dapat digunakan untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal atau tidak, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas pada model regresi. Model regresi linear dapat disebut juga dengan model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik, yaitu data residual terdistribusi normal, tidak adanya multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

#### **1. Hasil Uji Validitas**

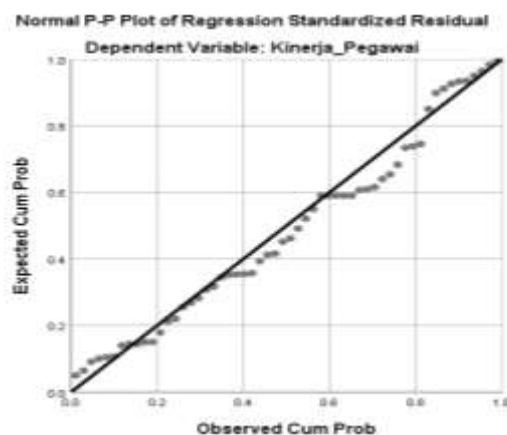
Berdasarkan hasil uji validitas, semua pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai seluruhnya *valid*, karena nilai  $r$  hitung pada tabel *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari nilai  $r$  tabel. Nilai  $r$  tabel adalah sebesar 0,2632.

#### **2. Uji Reliabilitas**

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, semua pernyataan dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai seluruhnya dikatakan *reliable*, karena seluruh nilai *Cronbach's alpha* dari seluruh variabel lebih besar dari 0,6.

**3. Uji Asumsi Klasik**  
**a. Uji Normalitas**

Dari graifk *P-P Plot* diketahui semua data yang ada berdistribusi normal, karena semua data menyebar dan membentuk garis lurus searah dengan garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.



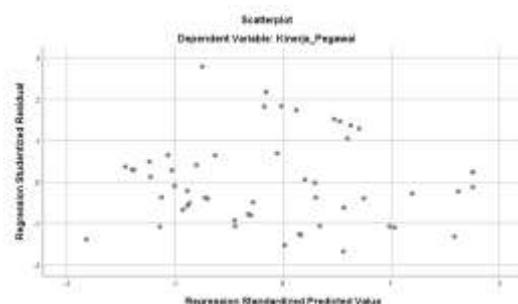
**Gambar 1. Uji Normalitas**

**b. Uji Multikolinearitas**

Nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan ( $0,423 > 0,05$ ), dan variabel motivasi kerja ( $0,423 > 0,05$ ), sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan ( $2,367 < 10$ ), dan variabel motivasi kerja ( $2,367 < 10$ ). Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian dengan menggunakan metode scatterplots, hasil uji ini menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan dalam model regresi ini kedua persamaan tersebut tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.



**Gambar 2. Uji heteroskedatisitas**

**4. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 1**  
**Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	Collinearity Statistics
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			



	B	Std. Error	Beta		Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.462	3.475		1.284	.205	
Gaya_Kepemimpinan	.449	.160	.416	2.801	.007	.423
Motivasi_Kerja	.424	.184	.342	2.301	.025	.423

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan Tabel 1 di atas, diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,462 + 0,449 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,424 \text{ Motivasi Kerja} + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai 4,462 adalah nilai konstanta ( $\alpha$ ) yang artinya ketika variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) adalah 0 (nol), maka besarnya nilai untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4,462.
2. Nilai 0,449 adalah nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X1), artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan 44,9%.

Nilai 0,424 adalah nilai koefisien variabel motivasi kerja (X2), artinya jika variabel motivasi kerja (X2) mengalami kenaikan 1 persen, maka tingkat pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 42,47%.

## 5. Koefisien Determinasi (X2)

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.711 <sup>a</sup>	.506	.487	4.38629	.506	27.145	2	53	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 2 di atas menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,487 atau 48,7% yang berarti penerapan variabel kinerja pegawai yang ada pada penelitian ini dijelaskan oleh variabel independen sebesar 48,7% dan sisanya 51,3% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### a. Uji F

**Tabel 3**  
**Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1044.501	2	522.250	27.145	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1019.697	53	19.240		
	Total	2064.197	55			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi\_Kerja, Gaya\_Kepemimpinan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Dari tabel 3 diatas di peroleh nilai F hitung sebesar 27,145 dengan probabilitas 0,000 karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka dapat di katakan bahwa tingkat pendidikan, usia dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, sedangkan nilai F tabel sebesar 3,17 dengan angka  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 56-2-1$ , sehingga F hitung (29,886) > F tabel (2,66) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 menunjukkan bahwa signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan dalam penelitian ini. Artinya secara simultan variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai.

**b. Uji Hipotesis (Uji t)**

**Tabel 4**  
**Uji t**

		Coefficients <sup>a</sup>				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	4.462	3.475		1.284	.205		
	Gaya_Kepemimpinan	.449	.160	.416	2.801	.007	.423	2.367
	Motivasi_Kerja	.424	.184	.342	2.301	.025	.423	2.367

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Hasil perhitungan variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,801 > 2,005$ ), jadi dapat disimpulkan hipotesis  $H_1$  diterima, artinya gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil perhitungan variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,025 > 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,301 > 2,005$ ), jadi dapat disimpulkan hipotesis  $H_2$  diterima. Artinya motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

**B. Pembahasan**

**1. H1 = Terdapat Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,007 < 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,801 > 2,005$ ). Variabel gaya kepemimpinan mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,4429 (bernilai positif). Hal ini berarti semakin baik sikap seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan maka akan memberikan kenyamanan kerja bagi bawahannya, sehingga akan meningkatkan kinerja para pegawai.

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Herawati (2015), bahwa kepemimpinan adalah seseorang yang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah proses yang mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Selain itu, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2018) yang mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.



## 2. H2 = Terdapat Pengaruh antara Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 ( $0,025 > 0,05$ ) dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,311 > 1,974$ ). Variabel motivasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,424 (bernilai positif). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat penting bagi pegawai, karena semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan memiliki prestasi kerja yang baik dan kinerja yang baik (Abdilah & Djastuti, 2011).

Hasil penelitian sesuai dengan pendapat, yang menyatakan jika karyawan memiliki motivasi yang rendah cenderung tidak memiliki prestasi kerja yang baik, daripada pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi (Murty, 2012). Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain itu penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro (2021) yang menyatakan bahwa walaupun tidak signifikan, motivasi kerja dari karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi karena seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi belum tentu dapat menghasilkan output kerja yang baik atau memuaskan (FACHRIZA, 2022).

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua Di Jakarta dengan metode analisis yang digunakan yaitu metode regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta.

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah, Rokhmaloka Habsoro, & Djastuti, Indi. (2011). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)*. Universitas Diponegoro.
- Djuwita, Tita Meirina. (2011). Pengembangan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai. *Manajerial: Jurnal Manajemen Dan Sistem Informasi*, 10(2), 15–21.
- FACHRIZA, MUHAMMAD BAIHAQI. (2022). *PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA PT SINAR SOSRO DELI SERDANG BRANCH*.
- Hanafi, Andhi Sukma, Almy, Chairil, & Siregar, M. Tirtana. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61.
- Heriyanti, Sinta Sundari, & Putri, Rahma. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925.
- Iqbal, N., Anwar, Sanusi, & Haider, N. (2015). Effect of leadership style on employee performance. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 5(5), 1–6.

- Kadarisman, Muhammad. (2012). Manajemen pengembangan sumber daya manusia. *Jakarta: Rajawali Pers*, 2, 13.
- Murty, Windy Aprilia. (2012). *Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. STIE Perbanas Surabaya.
- Ningrum, Dilla Agista, Fauzi, Achmad, Supu, Amelya Lestin Anggraeni, Agustin, Primasari, Afriliani, Silvia Nurul Izati, & Mahardhika, Wahyu Tia. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pustaka Manajemen Kinerja). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(2), 224–233.
- Putra, Fariz Ramanda. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Naraya Telematika Malang)*. Brawijaya University.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suwandi, Annisa Pratiwy. (2013). Pengaruh kejelasan sasaran anggaran dan desentralisasi terhadap kinerja pemerintah daerah (Studi empiris pada SKPD Pemerintah Kota Padang). *Jurnal Akuntansi*, 1(2).
- Tamarindang, Billy, Mananeke, Lisbeth, & Pandowo, Merinda. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Bni Cabang Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Umdiana, Nana, & Claudia, Hashifah. (2020). Analisis Struktur Modal Berdasarkan Trade off Theory. *Jurnal Akuntansi: Kajian Ilmiah Akuntansi*, 7(1), 52–70.
- Winarso, Widi. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Agung Citra Transformasi). *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 38–49.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).