



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINTALJARAHDAM DI KODAM JAYA KECAMATAN KRAMAT JATI JAKARTA TIMUR

Ikhfidh Fii Haasyabillah^{1*}, Turah Slamet²

^{1,2}Universitas Teknologi Digital

History Article

Article history:

Received Jul 17, 2023
Approved Aug 16, 2023

Keywords:

*Leadership Style,
Work Motivation,
Employee
Performance*

ABSTRACT

This study aims to determine how much influence Leadership Style and Work Motivation have on Employee Performance at the BINTALJARAHDAM Service at Kodam Jaya, the model used in this study is a quantitative descriptive method and the data collection technique uses a questionnaire, using 50 samples. And the analytical method used is multiple linear regression analysis, and t test and f test, to find out the independent variables that affect the dependent variable, in managing this data using the SPSS application program tool version 26.0. The results of multiple linear regression indicate that Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Motivation has no significant effect on Employee Performance. Based on the results of the F test, it shows that Leadership Style and Work Motivation simultaneously have a significant effect on Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas BINTALJARAHDAM di Kodam Jaya, model yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan datanya menggunakan kuesioner, dengan menggunakan 50 sampel. Dan metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dan Uji t dan Uji f, untuk mengetahui variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat, dalam pengelolaan data ini menggunakan alat bantu program aplikasi SPSS versi 26.0. Hasil regresi linier berganda menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: ikhfidh11211421@digitechuniversity.ac.id

PENDAHULUAN

Dalam era saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi aset penting bagi setiap instansi dalam mencapai tujuan mereka. SDM merupakan sumber daya yang tak tergantikan dan berpengaruh pada potensi dan kinerja instansi. Kinerja dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian dalam melaksanakan program, kegiatan, atau kebijakan organisasi sesuai dengan perencanaan strategisnya.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja merupakan gambaran tentang sejauh mana suatu program, kegiatan, atau kebijakan berhasil mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang telah direncanakan melalui perencanaan strategis. Menurut Kasmir (2016:190), terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, termasuk gaya kepemimpinan dan motivasi.

Setiap instansi dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawai guna memastikan perkembangan yang berkelanjutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan dan motivasi. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengoptimalkan kemampuan pegawai, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan psikologis yang mempengaruhi arah, usaha, dan ketahanan dalam menghadapi tantangan.

Sebagai bagian dari organisasi Tentara Nasional Indonesia, Dinas BINTALJARAHDAM dituntut setiap waktu memiliki kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai pada tahun 2020-2021 masih memenuhi standar yang ditetapkan oleh instansi, akan tetapi hal tersebut tidak berarti berpuas diri dan tidak melakukan upaya-upaya yang inovatif. Untuk terus mengembangkan kinerja pegawai dan pemimpin harus selalu memperhatikan dan memberikan motivasi kepada pegawai, baik melalui fasilitas maupun teknologi terkini.

METODE

Menurut Subagyo yang dikutip dalam Syamsul Bahry dan Fakhry Zamzam (2015:3), metode penelitian adalah suatu cara atau metode untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang diajukan. Sedangkan menurut Priyono (2016:1), metode penelitian adalah cara yang dilakukan dengan seksama menggunakan pikiran untuk mencapai suatu tujuan.

Sugiyono (2018:13) menjelaskan bahwa data kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada positivisme (data konkret), di mana data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan. Filsafat positivisme digunakan dalam penelitian terhadap populasi atau sampel tertentu.

Dalam penelitian ini, digunakan metode kuantitatif karena data akan diolah menggunakan perhitungan statistik. Kuesioner yang disebarakan kepada responden berisi pertanyaan tentang stres kerja, motivasi, dan kinerja. Setiap pilihan jawaban dalam kuesioner diberi skor menggunakan skala Likert, sesuai dengan panduan yang dikemukakan oleh Sekaran dan Bougie (2013).

Lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial yang terkait dengan target atau permasalahan yang akan diteliti (Sugiyono, 2018, hal. 532). Dalam penelitian ini, lokasi penelitian dilakukan di Dinas BINTALJARAHDAM di Kodam Jaya, yang berlokasi di Jl. Mayor Jendral Sutoyo No.5, Cawang, Kecamatan Kramat Jati, Jakarta Timur. Objek penelitian adalah pegawai yang bekerja di Dinas BINTALJARAHDAM di Kodam Jaya.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara pengumpul data maupun peneliti terhadap narasumber atau sumber data.

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2015:72) Wawancara adalah pertemuan yang dilakukan oleh dua orang untuk bertukar informasi maupun suatu ide dengan cara tanya jawab, sehingga dapat disatukan menjadi sebuah kesimpulan atau makna dari sebuah topik tersebut.

Analisis data menurut Sugiyono (2018:482) adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapang dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan di pelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Peneliti menggunakan metode deskriptif kuantitatif untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai maka dilakukan pengujian dengan metode regresi berganda.

Regresi linier berganda merupakan model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali:2018). Dengan ini peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda karna dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan simbol (X_1 , X_2) sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja pegawai dengan simbol (Y).

Adapun model regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 x_1 + \dots + b_n x_n \text{et}$$

Keterangan :

- Y = Variabel dependen
- A = Nilai konstanta/ parameter *a intercept* (titik potong)
- $X_1 - X_2$ = Variabel independen
- B_1, B_2 = Nilai Koefisien regresi/ parameter koefisien regresi variabel independen
- E = Pengaruh variabel lain

Keterangan :

- Y : Kinerja karyawan
- a : Koefisien konstanta
- X_1 : Gaya Kepemimpinan
- X_2 : Motivasi kerja
- B_1 : Koefisien Gaya Kepemimpinan
- B_2 : Koefisien Motivasi kerja
- E : Error

Mendeteksi Variabel X dan Y yang akan dimasukkan (entry) pada analisis regresi dengan bantuan software sesuai dengan perkembangan yang ada, seperti sekarang yang dikenal oleh peneliti yaitu SPSS. Hasil analisis yang didapat harus dilakukan dengan interpretasi (mengartikan), dalam interpretasinya yang pertama harus di lihat yaitu pada nilai F-hitung karna F-hitung menunjukkan uji secara simultan dalam arti variabel X_1 , X_2 secara bersama-sama untuk mempengaruhi terhadap Y.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Dinas BINTALJARAHDAM di Kodam Jaya, Jakarta Timur. Setelah melalui proses pengambilan data sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan, jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang.

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1.1		0,747	0,000	Valid
	GK1.2	0,278	0,685	0,000	Valid
	GK1.3	0,278	0,658	0,000	Valid
	GK1.4	0,278	0,749	0,000	Valid
	GK1.5	0,278	0,628	0,000	Valid
Motivasi Kerja (X2)	MK1.1	0,278	0,555	0,000	Valid
	MK1.2	0,278	0,650	0,000	Valid
	MK1.3	0,278	0,658	0,000	Valid
	MK1.4	0,278	0,776	0,000	Valid
	MK1.5	0,278	0,606	0,000	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP.1	0,278	0,671	0,000	Valid
	KP.2	0,278	0,658	0,000	Valid
	KP.3	0,278	0,558	0,000	Valid
	KP.4	0,278	0,691	0,000	Valid
	KP.5	0,278	0,726	0,000	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Pada kuesioner ini, terdapat masing-masing 5 pernyataan mengenai Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Pegawai (Y). Untuk menguji validitasnya, digunakan aplikasi komputer SPSS versi 26.0. Dalam pengujian validitas dengan melibatkan 50 responden, hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

2. Uji Reliabilitas

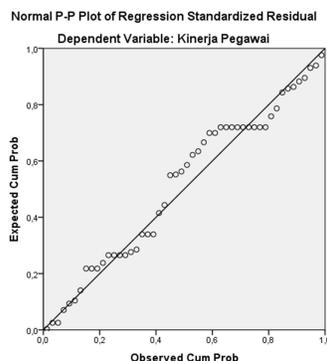
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,731	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,657	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,664	Reliabel

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Pengujian dilakukan menggunakan aplikasi komputer SPSS versi 26.0. Uji reliabilitas dilakukan dengan melibatkan 50 responden, dan hasilnya menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel lebih besar dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

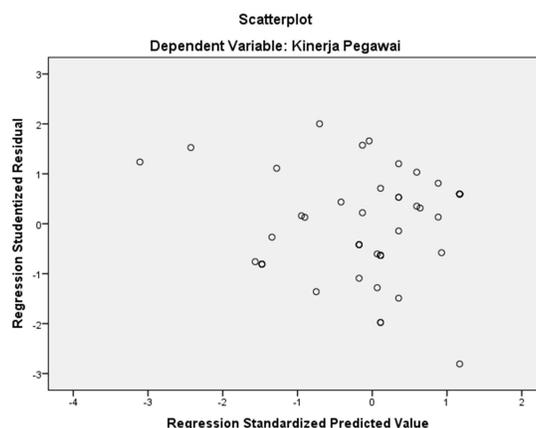
Menurut Ghozali (2011:161), dalam pengambilan keputusan, model regresi dikatakan berdistribusi normal jika plot data (titik-titik) yang menggambarkan data sebenarnya mengikuti garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa uji normalitas ini menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal, atau dengan kata lain, telah memenuhi syarat normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7,322	2,105			
	Gaya Kepemimpinan	,320	,120	,390	,632	1,581
	Motivasi Kerja	,270	,140	,282	,632	1,581

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Ghozali (2011) menyatakan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,100 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) lebih kecil dari 10,00. Dalam kasus ini, diketahui bahwa nilai toleransi adalah 0,410 (> 0,100) dan nilai VIF adalah 2,439 (< 10,00). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas yang terjadi.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplots

Ghozali (2011) menyatakan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas jika pada gambar scatterplots tidak terlihat pola yang jelas seperti gelombang, perluasan, dan penyempitan, serta titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas, tidak ditemukan pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah

angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heterokedastisitas yang terjadi.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,322	2,105		3,479	,001
Gaya Kepemimpinan	,320	,120	,390	2,664	,011
Motivasi Kerja	,270	,140	,282	1,925	,060

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan data yang ada, dapat ditarik kesimpulan mengenai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 0,001, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Selain itu, nilai t hitung untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah 2,664, yang lebih besar dari nilai t tabel (2,011). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif antara variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y):

Ditemukan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 0,060, yang menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa variabel X2 tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Selain itu, nilai t hitung untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah 1,925, yang lebih kecil dari nilai t tabel (2,011). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H2 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel X2 (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

5. Uji Simultan

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	60,956	2	30,478	13,460	,000 ^b
Residual	106,424	47	2,264		
Total	167,380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel yang diberikan, terlihat bahwa hasil regresi simultan menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Selain itu, nilai F hitung untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 13,460, yang lebih besar dari nilai F tabel (3,19). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis H3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

6. Koefisien Diterminasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Diterminasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,603 ^a	,364	,337	1,505
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: data primer diolah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa nilai R square adalah 0,364. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 36,4%.

B. Pembahasan

Pembinaan Mental pada Kodam Jaya, yang dikenal sebagai Binaljarahdam Jaya, telah resmi ditetapkan melalui Peraturan Kasad Nomor 10 Tahun 2021 pada tanggal 9 November 2021, yang mengatur mengenai organisasi dan tugas Pembinaan Mental dan Sejarah di Komando Daerah Militer Jaya/Jayakarta. Binaljarahdam Jaya merupakan salah satu lembaga pelaksana di tingkat Kodam yang memiliki tugas sebagai berikut:

1. Membentuk, menumbuhkan, memelihara, meningkatkan, dan memantapkan mental prajurit dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) TNI Angkatan Darat beserta keluarganya berdasarkan agama, Pancasila, Sapta Marga, Sumpah Prajurit, 8 wajib TNI, dan panca prasetya Korpri serta nilai-nilai kejuangan bangsa. Hal ini dilakukan melalui pembinaan mental rohani, ideologi, dan kejuangan, sehingga mereka memiliki mental yang tangguh dalam mendukung tugas pokok Kodam Jaya.
2. Membina dan menyelenggarakan fungsi sejarah, penulisan sejarah, perpustakaan, museum, dan monumen, serta tradisi dalam rangka meningkatkan semangat juang prajurit dalam mendukung tugas pokok Kodam Jaya.

Visi : Terwujudnya BINTALDAM yang Profesional, Modern, Berkarakter, Dan Inovatif dalam mengelola dan mengembangkan Fungsi sejarah di Lingkungan TNI AD.

Misi :

1. Menyelenggarakan pembinaan dokumen sejarah di lingkungan TNI AD melalui kegiatan pengumpulan, pengolahan, penyajian dan pemeliharaan dokumen sejarah.
2. Menyelenggarakan pembinaan penulisan sejarah peristiwa, sejarah satuan interpretasi dan historiografi.
3. Menyelenggarakan pembinaan perpustakaan di lingkungan TNI AD melalui kegiatan pengembangan dan pemeliharaan koleksi bahan pustaka.
4. Menyelenggarakan pembinaan museum dan monumen di lingkungan TNI AD melalui kegiatan pengumpulan, penyimpanan, pengolahan dan pemeliharaan koleksi museum dan monumen.
5. Menyelenggarakan pembinaan tradisi satuan di lingkungan kegiatan identifikasi, preservasi, sosialisasi dan evaluasi tradisi satuan.
6. Mewujudkan personel sejarah yang profesional, berkarakter dan inovatif dalam mengelola dan mengembangkan fungsi sejarah TNI AD melalui kegiatan pendidikan, penataran dan latihan.

7. Mewujudkan alat kesejarahan yang menerapkan teknologi informasi melalui kegiatan pembinaan sistem informasi, penelitian dan pengembangan fungsi sejarah.
8. Menyosialisasikan fungsi sejarah melalui media cetak maupun elektronik, kegiatan pembinaan fungsi sejarah dan asistensi teknis dokumensejarah, Penulisan sejarah, perpustakaan, museum, dan monumen serta tradisi satuan di lingkungan TNI AD.

Hasil Penelitian Menunjukkan

1. Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Binaljarahdam di Kodam Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai t Hitung sebesar 2,664 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,011). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, dimana semakin tinggi gaya kepemimpinan, kinerja pegawai juga mengalami peningkatan.
2. Penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Binaljarahdam di Kodam Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai t Hitung sebesar 1,925 dan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 (0,06). Artinya, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan searah antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Binaljarahdam di Kodam Jaya.
3. Penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Binaljarahdam di Kodam Jaya. Hal ini dapat dibuktikan melalui nilai F Hitung sebesar 13,460 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 (0,000). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan searah antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai secara bersama-sama. Adapun besaran pengaruh simultannya sebesar 36,4%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Binaljarahdam di Kodam Jaya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis pertama diterima, menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Dalam konteks ini, pemimpin yang memiliki gaya kepemimpinan yang baik berpotensi meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Binaljarahdam di Kodam Jaya.
2. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis kedua ditolak, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel Motivasi Kerja (X2) dan variabel Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi bukanlah faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Binaljarahdam. Perbedaan hasil penelitian ini dapat disebabkan oleh perbedaan tingkat motivasi dan persepsi individu terhadap pekerjaan, yang dapat mempengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja. Dalam penelitian ini, beberapa pegawai diketahui memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, yang secara alami mendorong mereka untuk mencapai kinerja yang tinggi. Selain itu, berdasarkan wawancara langsung, ditemukan bahwa pegawai sudah memiliki tanggung jawab dan motivasi internal untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.
3. Berdasarkan penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Binaljarahdam di Kodam Jaya. Hipotesis ketiga yang menyatakan adanya pengaruh simultan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima. Pengaruh simultan ini memiliki nilai sebesar 36,4%. Hasil ini juga didukung oleh nilai F Hitung yang mencapai 13,460 dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, Gaya

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Bantaljarahdam di Kodam Jaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Jurnal Malomo: Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 1-13.
- Agustine, M. T., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Limas Surya Makmur. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(1), 62-70.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnely, Jr. 2002. *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gilbert, J. A., & Ivancevich, J. M. (2001). Effects of diversity management on attachment. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1331-1349.
- Hafizhah, I. Z. Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Halima, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Takalar. *YUME: Journal of Management*, 1(1).
- Hasibuan, Malayu. S.P.2007,2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. BumiAksara, Jakarta.
- Koontz, Harold, Cyril O'Donell dan Heinz Weihrich. 2001. *Manajemen*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mendrofa, S. S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai di dinas ketahanan pangan kabupaten nias selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Moehariono, M. (2007). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Makanan Dan Minuman Terbuka/Tbk) Di Jawa Timur. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 11(2), 219-235.
- Nurhidayah, S. A., & Kholifah, N. S. (2022). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cengkeh Zanzibar Semarang. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(1), 17-29.
- Osman, I. R., & Hermawati, O. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nitya Nandha Di Bogor. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 5(3), 180-188.
- Pebriyanto, D., & Utomo, F. C. (2022). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pt Citra Waspputowa. *Jurnal Ekonomi dan Industri e-ISSN*, 2656, 3169.
- Pratesti, N. S., Syarief, R., & Ali, M. M. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keputusan Dunia Industri dalam Melisensi Teknologi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 110-123.
- RASYID, D. P. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bank Sumut (Sumatera Utara) Medan Pusat (Doctoral dissertation).
- Rezki, M., Kholifah, D. N., Faisal, M., Priyono, P., & Suryadithia, R. (2020). Analisis Review Pengguna Google Meet dan Zoom Cloud Meeting Menggunakan Algoritma Naive Bayes. *Jurnal Infotech*, 2(2), 264-270.
- Robinson & Merry, C.2002.*Management*.New York: McGraw-Hill
- Rusdiana, A., Irfan, M., & Irfan, M. (2014). *Sistem informasi manajemen*.

- Sugiyono, 2010, 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung
- Suyono, E. (2013). Pengaruh Lingkungan Bisnis Eksternal, Formulasi Strategi, Dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Perusahaan (Survei Pada PT BPR/BKK Milik Pemerintah Dan Swasta Di Wilayah Kabupaten Banyumas Dan Purbalingga). *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 1(1)
- Wibowo. (2014). Prilaku dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 742.