

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II - Tangerang Selatan

Sandrina Windi Ramadhani*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
sandrinawindi98@gmail.com

Received 2 Desember 2023 | Revised 9 Desember 2023 | Accepted 9 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II Tangerang Selatan. Metode penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner wawancara dan observasi. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan responden sebanyak 76. Metode analisis data dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, persamaan regresi linier berganda, koefisien kolerasi, koefisien determinasi, dan uji signifikans. Hasil penelitian kepemimpinan secara komprehensif berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan dibawah 0,05. motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikan dibawah 0,05. Secara simultan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan signifikan dengan nilai F sebesar $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $51,649 > 3,18$ dengan nilai koefisien determinasi 56,8%.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja

Abstract

This study aims to determine the influence of leadership and motivation on the performance of employees of the Center for Meteorology, Climatology, and Geophysics Region II South Tangerang. The research methods used in this study are associative methods and data collection with questionnaire techniques, interviews and observations. This study used a saturated sample with 76 respondents. Data analysis method with validity test, reliability test, normality test, multiple linear regression equation, correlation coefficient, determination coefficient, and significance test. The results of comprehensive leadership research affect employee performance because the significant value is below 0.05. Work motivation partially affects employee performance because the significant value is below 0.05. Simultaneously, Leadership and Work Motivation have a positive and significant effect on Employee Performance significantly with an F value $51.649 > F > table 3.18$ with a coefficient of determination value of 56.8%.

Keywords: Leadership; Motivation; Performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia organisasi, kepemimpinan adalah salah satu variabel krusial yang mempengaruhi dinamika dan kinerja suatu tim atau perusahaan. Kepemimpinan bukan sekadar posisi atau jabatan, melainkan suatu peran aktif yang mengarahkan, memotivasi, dan membimbing anggota tim menuju pencapaian tujuan bersama. Variabel kepemimpinan memiliki dampak signifikan terhadap berbagai

aspek, termasuk produktivitas, kepuasan kerja, dan inovasi. Oleh karena itu, memahami peran variabel kepemimpinan menjadi suatu keharusan dalam merancang strategi manajemen yang efektif.

Kepemimpinan bukanlah konsep yang statis, melainkan dinamis dan selalu beradaptasi dengan perubahan lingkungan serta tuntutan zaman. Pengaruh seorang pemimpin dapat memotivasi atau demotivasi timnya, menciptakan budaya kerja yang positif atau sebaliknya. Pemahaman mendalam terhadap variabel kepemimpinan memungkinkan perusahaan untuk memilih dan mengembangkan pemimpin yang sesuai dengan nilai, visi, dan misi organisasi. Oleh karena itu, penelitian dan analisis mengenai variabel kepemimpinan menjadi esensial untuk mencapai efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Dalam pendahuluan ini, akan dibahas lebih lanjut mengenai definisi, jenis-jenis, dan dampak variabel kepemimpinan. Melalui pemahaman yang komprehensif terhadap variabel ini, diharapkan dapat ditemukan pola-pola yang dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, mengoptimalkan kinerja tim, dan merangsang inovasi di lingkungan kerja.

Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II - Tangerang Selatan adalah Di tengah kebutuhan akan informasi cuaca, iklim, dan geofisika yang akurat, Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika (BMKG) Wilayah II di Tangerang Selatan muncul sebagai entitas yang memberikan kontribusi vital dalam pemantauan dan penelitian mengenai kondisi atmosfer di wilayah tersebut. BMKG Wilayah II Tangerang Selatan adalah sebuah lembaga pemerintah yang berperan penting dalam menyediakan data dan prediksi terkini mengenai cuaca dan iklim di wilayah sekitarnya.

Pendirian BMKG Wilayah II ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam memberikan layanan informasi meteorologi, klimatologi, dan geofisika yang berkualitas kepada masyarakat dan berbagai sektor terkait. Wilayah Tangerang Selatan, sebagai bagian dari kawasan metropolitan Jakarta, memiliki kebutuhan yang khusus terkait dengan perkembangan cuaca dan geofisika. Oleh karena itu, keberadaan BMKG Wilayah II menjadi sebuah pilar utama dalam memastikan bahwa informasi yang diberikan kepada publik, pelaku usaha, dan pihak-pihak terkait lainnya adalah akurat dan dapat diandalkan.

Tabel 1. Data Kepemimpinan (BMKG Wilayah II - Tangerang Selatan)

No	Indikator	Kondisi	Keterangan
1	Disiplin	Pemimpin tidak ada dikantor.	Masih terdapat pimpina keluar dari kantor atau pulang lebih awal dari pegawai
2	Kerjasama	Kurang mampu bekerjasama dengan bawahan.	Pemimpin tidak berkomunikasi dengan bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3	Kreatif	Pemimpin tidak dapat memberikan ide-ide baru.	Pemimpin hanya menjalankan sesuai SOP serta melaksanakan tugas lanjutan dan tidak memiliki ide-ide terbaru
4	Merealisasikan Program	Pemimpin belum mampu merealisasikan beberapa program.	Program dan inisiatif BMKG dapat bervariasi dari waktu ke waktu, dan informasi terbaru dapat ditemukan melalui sumber resmi BMKG

Sumber : BMKG Wilayah II - Tangerang Selatan (2023)

Selain kepemimpinan, motivasi merupakan suatu variabel psikologis yang memiliki peran sentral dalam membentuk perilaku manusia di berbagai konteks, baik dalam lingkup pekerjaan, pendidikan, maupun kehidupan sehari-hari. Kemampuan untuk memahami dan mendorong motivasi individu dapat menjadi kunci sukses dalam mencapai tujuan, baik itu pada tingkat personal maupun organisasional. Dalam dunia manajemen sumber daya manusia, variabel motivasi sering dianggap sebagai salah satu elemen kunci yang memengaruhi produktivitas, retensi karyawan, dan pencapaian target organisasi. Pentingnya variabel motivasi terletak pada pengaruhnya terhadap tingkat energi, tekad, dan fokus seseorang dalam mencapai tujuan. Motivasi dapat muncul dari berbagai sumber, termasuk tujuan pribadi, penghargaan, tanggung jawab, dan rasa pencapaian. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam terhadap variabel motivasi menjadi esensial dalam konteks manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam pendahuluan ini, akan dijelaskan lebih lanjut mengenai konsep motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi individu, serta peran motivasi dalam mencapai kesuksesan baik di tingkat personal maupun organisasional. Analisis terhadap variabel motivasi ini menjadi landasan untuk mengembangkan strategi manajemen yang efektif dalam memotivasi individu, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bersama.

Menurut Siagian (2015:85), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang

mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motivasi itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi. Motivasi, sebagai dinamika internal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan, tidak dapat dipahami secara statis. Lebih dari sekadar dorongan bawaan, motivasi muncul sebagai hasil dari interaksi kompleks antara individu dan situasi tertentu. Setiap orang, dalam menghadapi berbagai tantangan dan kesempatan, menunjukkan tingkat motivasi yang berbeda-beda. Menariknya, motivasi ini tidak hanya tergantung pada faktor internal seseorang, melainkan juga dipengaruhi oleh lingkungan, perkembangan pribadi, dan interaksi dengan orang lain. Variabilitas dalam ekspresi motivasi menjadi semakin menarik ketika dilihat melalui prisma waktu. Seseorang mungkin menunjukkan dorongan yang tinggi pada suatu periode tertentu, namun merasakan penurunan motivasi pada waktu yang berbeda. Ini menegaskan bahwa motivasi adalah dinamis, mengalir seiring dengan perubahan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam pendahuluan ini, akan dieksplorasi lebih lanjut bagaimana motivasi tidak hanya bersumber dari faktor bawaan individu tetapi juga dipengaruhi oleh konteks situasional dan interaksi dengan orang lain. Konsep ini menekankan pentingnya memahami motivasi sebagai suatu proses yang berkembang seiring waktu, memberikan perspektif yang lebih komprehensif dalam menganalisis perilaku dan prestasi individu. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap dinamika motivasi ini, dapatlah ditemukan strategi efektif untuk memotivasi diri sendiri dan orang lain dalam berbagai konteks kehidupan.

Tabel 2. Data Motivasi (BMKG WILAYAH II - TANGERANG SELATAN)

Indikator	Jenis Motivasi	Tahun			
		2021	2022	2023	
Kebutuhan Fisiologis	Fasilitas Kepemilikan Perumahan	Tidak Ada	Ada	Ada	
	Kebutuhan Rasa Aman	Asuransi Kesehatan	BPJS Kesehatan (Ada)	BPJS Kesehatan(Ada)	BPJS Kesehatan(Ada)
		Asuransi Kecelakaan	BPJS Ketenaga kerjaan (Ada)	BPJS Ketenaga kerjaan (Ada)	BPJS Ketenaga kerjaan (Ada)
	Pesangon	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	
Kebutuhan Penghargaan	Uang Makan	Rp.30.000/hari	Rp.40.000/hari	Rp.50.000/hari	
	Uang Transport	Tidak Ada	Tidak Ada	Tidak Ada	
Kebutuhan Sosial	Gathering	Tidak Ada	Tidak Ada	Ada	
Aktualisasi Diri	Promosi Jabatan	Tidak Ada	Ada	Ada	
	Tugas Belajar Lanjut	Ada	Ada	Ada	

Sumber: BMKG WILAYAH II - TANGERANG SELATAN (2023)

Dari tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan bahwa observasi pada pegawai di BMKG WILAYAH II - TANGERANG SELATAN dengan indikator kebutuhan rasa aman dan sosial belum optimal. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017-2019 tidak ada pesangon dan gathering dari perusahaan. Apabila ini tidak diberikan kepada pegawai maka akan menghambat penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan membuat perusahaan menjadi lebih baik. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka yang merasa senang ataupun nyaman dengan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai akan optimal serta visi dan misi perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2013:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Sedarmayanti (2010:176), mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Permasalahan yang ada pada BMKG WILAYAH II - TANGERANG SELATAN adalah tingkat absensi pegawai yang masih belum optimal. Berikut ini dapat digambarkan kinerja pegawai, berdasarkan hasil studi dokumentasi.

Tabel 3. Data Kinerja Pegawai BMKG WILAYAH II - TANGERANG SELATAN

Tahun	Target Layanan Teknologi	Realisasi	%	Keterangan
2021	20 Layanan	16 Layanan	80%	BMKG (Badan Meteorologi, Klimatologi, dan

	Teknologi	Teknologi		Geofisika) menyediakan berbagai layanan teknologi untuk memberikan informasi cuaca, iklim, dan geofisika kepada masyarakat. Beberapa layanan teknologi yang biasanya disediakan oleh BMKG melibatkan platform online kendaraan (MRT dan LRT).
2022	9 Layanan	25 Layanan	278%	
	Teknologi	Teknologi		
2023	16 Layanan	12 Layanan	75%	
	Teknologi	Teknologi		

Sumber : BMKG WILAYAH II - TANGERANG SELATAN (2023).

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa persentase tingkat pencapaian kinerja pegawai di Bmkg Wilayah II - Tangerang Selatan belum optimal karena pada tahun 2022 mengalami penurunan dalam layanan pengujian suatu teknologi, sehingga kinerja pegawai belum berjalan dengan baik.

Berdasarkan permasalahan di atas penelitian bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah II - Tangerang Selatan”

Kajian Pustaka Kepemimpinan.

Robbins dan Judge (2017:410), menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki (2010:467), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk tujuan bersama. Newstrom (2017:171), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Colquitt, Lepine, dan Wesson dalam Wilson Bangun (2012:325), mendefinisikan kepemimpinan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. Arah tersebut dapat mempengaruhi interpretasi kejadian pengikut, organisasi aktivitas pekerjaan mereka, komitmen mereka terhadap tujuan utama, hubungan mereka dengan pengikut, atau akses mereka pada kerja sama dan dukungan dari unit kerja lain.

Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motivasinya. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:110), Motivasi adalah suatu rangsangan keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam waktu yang berlainan pula.

Kinerja Pegawai.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika. Menurut Mangkunegara (2013:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, menurut Sugiyono (2019:36) yaitu “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian populasinya adalah pegawai Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, Dan Geofisika Wilayah II - Tangerang Selatan. Sementara Sampel Yang Digunakan Adalah Seluruh Pegawai Bmkg Wilayah II - Tangerang Selatan- Bppt Yang Berjumlah 76 Orang. Dalam suatu penelitian, data mempunyai kedudukan yang sangat penting. Hal ini dikarenakan data merupakan penggambaran variabel yang diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Valid atau

tidaknya data sangat menentukan kualitas dari data tersebut. Hal ini tergantung instrumen yang digunakan apakah sudah memenuhi asas validitas dan reliabilitas. Adapun dalam pengujian instrumen ini digunakan 2 (dua) pengujian yaitu validitas dan reliabilitas.

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Ghazali (2018:42) berpendapat “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik”. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas.

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikansi pengaruh tersebut. Dalam penelitian ini analisis kuantitatif yang digunakan: Analisis Regresi Linier Sederhana, Linier Berganda, Analisis Koefisien Korelasi, Analisis Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov Test*

Unstandardized Residual		
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0
	Std. Deviation	4,98204224
Most Extreme Differences	Absolute	0,081
	Positive	0,055
	Negative	-0,081
Test Statistic		0,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber pengolahan Data SPSS 22, (2022)

Berdasarkan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test diperoleh nilai Asymp.sig. sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Untuk mengetahui kriterianya yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonalnya.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,56	1,786
Motivasi Kerja(X2)	0,56	1,786

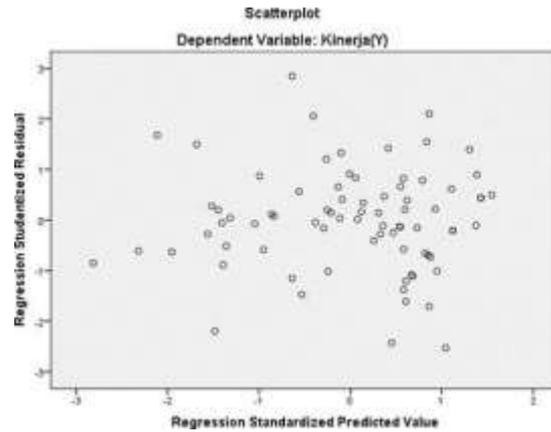
Sumber pengolahan Data SPSS 22, (2022)

Dari hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa data yang ada tidak terjadi gejala multikolonieritas antara masing – masing variabel independen, yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Nilai tolerance yang diperoleh 0,560 dan nilai VIF yang diperoleh 1,786. Karena data di atas menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 keadaan seperti itu membuktikan tidak terjadinya multikolonieritas.

Uji Heterokedastisitas

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan alat bantuan SPSS. Adapun grafik plot dalam uji heterokdastisitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber pengolahan Data SPSS 22, (2022)

Gambar 1. Hasil Heteroskedastisitas

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Koefisien Korelasi

		Kepemimpinan (X1)	Motivasi Kerja(X2)	Kinerja(Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	,663**	,730**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	76	76	76
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	,663**	1	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	76	76	76
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	,730**	,646**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	76	76	76

Sumber pengolahan Data SPSS 22, (2022)

Dari hasil koefisien korelasi dari 76 kuesioner dihasilkan pengaruh Kepemimpinan sebesar 0,730 dan rtabel sebesar 0,279 dikatakan valid apabila rhitung > rtabel, jika 0,730 > 0,279 dan Motivasi Kerja sebesar 0,646, dikatakan valid apabila rhitung > rtabel, jika 0,646 > 0,279, maka disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Regresi Linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,339	5,51		0,79	.000
Kepemimpinan (X1)	0,561	0,104	0,538	5,38	.000

Sumber pengolahan Data SPSS 22, (2022)

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,339	5,51		0,787	.000
Motivasi Kerja (X2)	0,253	0,088	0,289	2,88	.000

Sumber pengolahan Data SPSS 22, (2022)

Nilai 4,339 merupakan nilai konstanta bernilai positif yang menunjukkan bahwa variabel dependen yaitu Kinerja (Y) memiliki hubungan yang positif dengan variabel independen Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, sedangkan 0,561 merupakan koefisien pengaruh variabel independen Kepemimpinan (X1) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Berarti bahwa Kepemimpinan dan Motivasi



Kerja mempengaruhi atau mengakibatkan terjadinya peningkatan yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil perhitungan SPSS 22 diperoleh nilai $F_{hitung} = 51,649$ dengan signifikan dengan nilai F sebesar 0.000. Dengan menggunakan tingkat signifikan 0.05 maka nilai tabel dengan $dk = n-k (76-2 = 74)$ diperoleh F_{tabel} 3,12 sebesar tingkat signifikan 0.000 Nilai signifikansi tersebut masih berada dibawah nilai signifikansi yang ditetapkan yaitu 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan garis regresi adalah $Y = 4,339 + 0,561 X1 + 0,253 X2$.

SIMPULAN

Kepemimpinan secara komprehensif berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikan dibawah 0,05 dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $t_{sig} < 0,05$ atau $5,337 > 1,990$.

Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikan dibawah 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,337 > 1,990$)

dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan persamaan garis regresi adalah ; $Y = 4,339 + 0,561 X1 + 0,253 X2$ dengan hasil uji F sebesar $F_{hitung} 51.649 > F_{tabel} 3.18$.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2013). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM). PT Refika Aditama, Bandung.
- Didi Sunardi, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Jabatan Fungsional Perekayasa Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Teknologi Aerodinamika, Aeroelastika, Aeroakustika BPPT, Setu Tangerang Selatan. Jurnal Madani , Vol.3 No. 1.
- Edy, Sutrisno. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Guruh Dwi Pratama, (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Garuda Karya Mandiri. Jurnal Efektif, Vol 2 No. 2.
- Gandung, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru (Study Kasus Pada Yayasan Pendidikan Darussalam Ciputat, Kota Tangerang Selatan). KREATIF Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 7(1), 103-114.
- Gandung, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Roda Bangun Mandiri Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 66-70.
- Gandung, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja Dan Prilaku Berorganisasi (Vol. 1). CV. AA. RIZKY.
- Hadari Nawawi (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta
- Kartono Kartini. (2016), Pemimpin dan Kepeimpinan, Apakah Pemimpin Abnormal Itu?, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Miftah Thoha, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), Edisi 2 PT. Raja Grafindo Jakarta.
- Rahmad Setiawan, (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Varia Intipratama Daat Mogot Jakarta Barat. Jurnal Kreatif , Vol.7 No. 2.
- Rivai Veithzal, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, untuk Perusahaan. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.

- Rivai Veithzal, (2017).Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Serdamayanti (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. PT Refika Aditama, Bandung
- Sondang P Siagian (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan kuantitatif, Kualitatif dan R&D). CV. Alfabeta, Bandung
- Wibowo (2017), Manajemen Kinerja, Edisi Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.