



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN KOTA TANGERANG SELATAN

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE SOUTH TANGERANG CITY LIBRARY AND ARCHIVES SERVICE

Nurin Yusrina¹, Yan Kristian Halomoan²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : yusrinanurin2@gmail.com ^{1*}, dosen02487@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 07-07-2025

Revised : 08-07-2025

Accepted: 10-07-2025

Pulished : 12-07-2025

Abstract

The purpose of this study was to determine the leadership style and work motivation on employee performance at the South Tangerang City Library and Archives Service, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative research method with an associative method approach. The population in this study were all employees at the South Tangerang City Library and Archives Service. In determining the number of samples, the author used the slovin formula, the population in this study was 126 employees so that the percentage of flexibility used was 10% and after using the formula the calculation results could be rounded up to 56 respondents. Data collection by questionnaire. The data analysis method used a simple linear regression test, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, partial t test and simultaneous F test. The results of the study showed that: 1) Partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance at the South Tangerang City Library and Archives Service, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 24.171 + 0.523X_1$. The correlation value is 0.680 (strong). The coefficient of determination is 21.34%. The tvalue is $6.813 > t_{table} 2.003$ with a significance of $0.000 < 0.05$. 2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the Library and Archives Service of South Tangerang City, this can be proven from the simple linear regression equation $Y = 18.147 + 0.660 X_2$. The correlation value of the work motivation variable is 0.583 (strong). The coefficient of determination is 23.91%. The tvalue is $7.192 > t_{table} 2.003$ with a significance of $0.000 < 0.05$. 3) Simultaneously, Leadership Style and Work Motivation have a positive and significant effect on employee performance at the Library and Archives Service of South Tangerang City, this can be proven from the multiple linear regression equation $Y = 17.602 + 0.270X_1 + 0.409X_2$. The correlation value is 0.759 (strong). The coefficient of determination value is 29.27%. The Fcount value is $31.296 > F_{table} 4.02$ with a significance level of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance*



Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan. Adapun dalam penentuan jumlah sampel, penulis menggunakan rumus slovin, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 126 pegawai sehingga presentasi kelonggran yang digunakan adalah 10% dan setelah menggunakan rumus hasil perhitungan dapat dibulatkan menjadi 56 orang responden. Pengumpulan data dengan cara kuesioner. Metode analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t parsial dan uji F simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Sealtan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,171 + 0,523X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,680 (kuat). Nilai koefisien determinasi 21,34%. Nilai $t_{hitung} 6,813 > t_{tabel} 2,003$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,147 + 0,660X_2$. Nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,583 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 23,91%. Nilai $t_{hitung} 7,192 > t_{tabel} 2,003$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$. 3) Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 17,602 + 0,270X_1 + 0,409X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,759 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 29,27%. Nilai $F_{hitung} 31,296 > F_{tabel} 4,02$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Dinas perpustakaan dan Arsip Daerah dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Tangerang Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Tangerang Selatan, yang berlokasi di Jl. Raya Ciater No. 101, Ciater, Kota Tangerang Selatan Banten 15310. Berdasarkan hasil observasi secara langsung yang telah peneliti lakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, terlihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan belum mencapai standar kinerja organisasi yang telah ditentukan oleh pemerintah. Hal ini dapat dilihat dari Tabel 1.1. Indikator ini dirangkum melalui Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil yang memuat ketaatan terhadap peraturan, integritas, tanggung jawab, dan etos kerja

Tabel 1.1 Kinerja Pegawai DPK Kota Tangerang Selatan

Indikator Kinerja Utama	Capaian Kinerja								
	2022			2023			2024		
	target	capaian	tingkat capaian	target	capaian	tingkat capaian	target	capaian	tingkat capaian
Tingkat Kegemaran membaca penduduk Tangerang Selatan	Sedang	64,95	100%	Tinggi	67,35	100%	Tinggi	87,99	100%
Nilai kualitas pengelolaan kearsipan	62	60,07	98,34%	67	63,98	95,49	72	64,93	90,18%
Meningkatnya akuntabilitas kinerja pegawai perangkat daerah	80,49%	76,84	100%	84,55%	86,40	100%	88,62%	88,05	100%

Sumber: Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan (2024)



Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Gaya Kepemimpinan

Kuncoro dan Permatasari (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan (leadership style) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Pemimpin harus dapat memilih gaya kepemimpinan sesuai dengan situasi yang ada, jika gaya kepemimpinan yang diterapkan benar dan tepat maka akan dapat mengarahkan pencapaian tujuan organisasi maupun perorangan. Sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang dipilih salah dan tidak sesuai dengan situasi yang ada maka akan dapat mengakibatkan sulitnya pencapaian tujuan organisasi. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin, apa yang di kemukakan oleh Tennenbaum dan Scahmidt (Sutrisno, 2017:221), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat sekstrem ini dipengaruhi oleh idenititas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut

2. Motivasi Kerja

Menurut Suryani (2018), motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hasil yang maksimal. Menurut Hasibuan (2018:141) motivasi adalah hal-hal yang membentuk, membimbing, mendorong, dan memotivasi perilaku manusia untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

3. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja. Kinerja menurut W Enny (2019:114) adalah keterampilan yang sulit dan sangat penting dari seorang supervisor. Menurut pendapat Robbins (2017), “kinerja adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini, karena data yang menjadi objek dalam penelitian ini merupakan data-data kuantitatif yang berupa angka-angka yang dihasilkan dari skala Likert (Sugiyono, 2018:13). Menurut Sugiyono (2018:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

**HASIL DAN PEMBAHASAN****1. Uji Intrumen****a. Uji Validitas****Tabel 4. 5 Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)**

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,756	0,263	Valid
	X1.2	0,739	0,263	Valid
	X1.3	0,753	0,263	Valid
	X1.4	0,792	0,263	Valid
	X1.5	0,778	0,263	Valid
	X1.6	0,725	0,263	Valid
	X1.7	0,757	0,263	Valid
	X1.8	0,818	0,263	Valid
	X1.9	0,716	0,263	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2632, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel gaya kepemimpinan adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4. 6 Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,606	0,263	Valid
	X2.2	0,607	0,263	Valid
	X2.3	0,749	0,263	Valid
	X2.4	0,710	0,263	Valid
	X2.5	0,739	0,263	Valid
	X2.6	0,699	0,263	Valid
	X2.7	0,783	0,263	Valid
	X2.8	0,759	0,263	Valid
	X2.9	0,672	0,263	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2632, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel motivasi kerja adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

Tabel 4. 7 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,523	0,263	Valid
	Y.2	0,590	0,263	Valid
	Y.3	0,564	0,263	Valid
	Y.4	0,694	0,263	Valid
	Y.5	0,758	0,263	Valid
	Y.6	0,781	0,263	Valid
	Y.7	0,671	0,263	Valid
	Y.8	0,585	0,263	Valid
	Y.9	0,668	0,263	Valid
	Y.10	0,337	0,263	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)



Berdasarkan hasil uji validitas tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,2632, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam variabel kinerja pegawai adalah valid. Sehingga tidak ada item pernyataan yang dihapus dan semua item pernyataan dapat digunakan pada keseluruhan model pengujian.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Value	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,907	0,70	Sangat Reliabel
2	Motivasi Kerja (X2)	0,871	0,70	Sangat Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,818	0,70	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.9 tersebut dapat diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,80$ yang berarti sangat reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 13 Hasil Uji Normalitas ap Kinerja Pegawai (Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		2,21442603
Most Extreme Differences	Absolute		,113
	Positive		,113
	Negative		-,082
Test Statistic			,113
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,071
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,071
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,064
		Upper Bound	,077

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan pada Tabel 4.13 diatas maka dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,71 $> 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa data dari populasi berdistribusi secara normal dan dapat dilakukan ke tahap analisis selanjutnya.



Gambar 4. 2 Uji Normalitas P-P Plot

Dari gambar Uji Histogram di atas, dapat dilihat bahwa data-data tersebut berdistribusi secara normal yaitu menyerupai bentuk histogram yang simetris dan grafik histogram tersebut tidak lebih condong ke salah satu sisi. Sedangkan dari gambar Uji Normalitas *Probability Plot* dapat



dilihat bahwa persebaran data mengikuti garis diagonal yang ada dan menyebar disekitar garis diagonal. Dari hasil pengujian histogram dan probability plot, dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 14 Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a			
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	,423	2,362
	Motivasi Kerja	,423	2,362

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14 tersebut maka dapat diketahui nilai *tolerance variable* gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar $0,423 > 0,10$ dan nilai VIF variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sebesar $2,362 < 10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

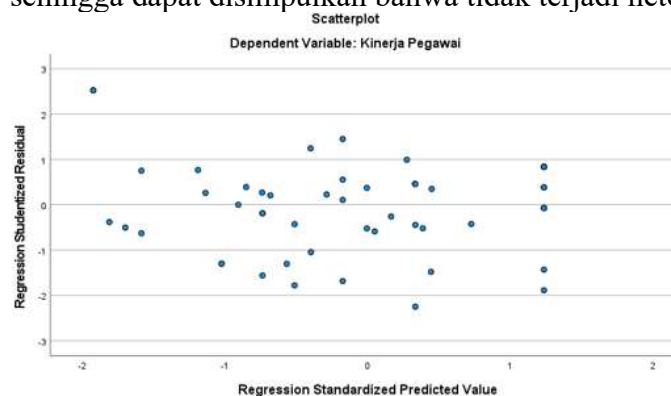
Tabel 4. 15 Hasil Uji heteroskedastisitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
1	(Constant)	17,602	3,614		4,870	<,001	
	Gaya Kepemimpinan	,270	,110	,351	2,458	,017	,423
	Motivasi Kerja	,409	,135	,433	3,027	,004	,423

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig. heteroskedastisitas glejser variabel independen $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokodestisitas



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tampilan Grafik Scatterplott dapat dilihat bahwa titik-titiknya dikategorikan tersebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokodestisitas.



d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,736 ^a	,541	,524	2,25582	1,840

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel 4.17, pengujian autokorelasi dengan menggunakan Uji durbin watson dapat dilihat bahwa nilai durbin watson sebesar 1,840 masuk dalam interval 1,55 – 2,46 sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam variabel penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 20 Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,602	3,614		4,870	<,001
	Gaya Kepemimpinan	,270	,110	,351	2,458	,017
	Motivasi Kerja	,409	,135	,433	3,027	,004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,270 motivasi kerja sebesar 0,409 dan *constant* sebesar 17,602. Sehingga hasil persamaan Regresi Linier Berganda sebagai berikut: $Y = 17,602 + 0,270 X_1 + 0,409 X_2$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 17,602, tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), maka variabel Kinerja Pegawai (Y) nilainya sebesar 17,602.
- Nilai koefisien beta variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) bernilai positif yaitu sebesar 0,270, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X_1 mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan.
- Nilai koefisien beta variabel Motivasi Kerja (X_2) bernilai positif yaitu sebesar 0,270, jika nilai variabel lain konstan dan variabel X_2 mengalami peningkatan, maka variabel Kinerja Pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan.

4. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4. 24 Koefisien Korelasi (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y)

Correlations

		Kinerja Pegawai	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Pegawai	1,000	,680	,699
	Gaya Kepemimpinan	,680	1,000	,759
	Motivasi Kerja	,699	,759	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Pegawai		<,001	<,001
	Gaya Kepemimpinan	,000		,000
	Motivasi Kerja	,000	,000	
N	Kinerja Pegawai	56	56	56
	Gaya Kepemimpinan	56	56	56
	Motivasi Kerja	56	56	56

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebesar 0,759, masuk pada interval 0,60 - 0,799 artinya bahwa tingkat



hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki tingkat hubungan yang kuat

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 27 Koefisien Determinasi (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.736 ^a	.541	.524	2,25582
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27, dapat diketahui bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,541 yang artinya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 29,27%, sedangkan sisanya sebesar 70,73% disebabkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Uji hipotesis

Tabel 4. 28 Uji t Parsial (X1) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	24,171	3,100		7,796 <,001
	Gaya Kepemimpinan	,523	,077	,680	6,813 <,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 6,813 > t_{tabel} 2,003 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan

Tabel 4. 29 Koefisien Determinasi (X2) Terhadap (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	18,147	3,772		4,811 <,001
	Motivasi Kerja	,660	,092	,699	7,192 <,001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.29 tersebut dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} 7,192 > t_{tabel} 2,003 dengan signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima menandakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan.

**Tabel 4. 30 Uji F hitung**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	318,512	2	159,256	31,296	<,001 ^b
	Residual	269,703	53	5,089		
	Total	588,214	55			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 25 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.30 diperoleh nilai $F_{hitung} 31,296 > F_{tabel} 4,02$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dilihat dari Persamaan regresi linier sederhana $Y = 24,171 + 0,523 X_1$. Nilai korelasi sebesar 0,680 (kuat). Nilai koefisien determinasi 21,34%. Nilai $t_{hitung} 6,813 > t_{tabel} 2,003$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier sederhana $Y = 18,147 + 0,660 X_2$. Nilai korelasi variabel motivasi kerja sebesar 0,583 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 23,91%. Nilai $t_{hitung} 7,192 > t_{tabel} 2,003$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$
3. Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Tangerang Selatan, hal tersebut dapat dibuktikan dari persamaan regresi linier berganda $Y = 17,602 + 0,270 X_1 + 0,409 X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,759 (kuat). Nilai koefisien determinasi sebesar 29,27%. Nilai $F_{hitung} 31,296 > F_{tabel} 4,02$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Al Mukarramah, A. P., & Echdar, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 2(1), 77-87.
- Andiwilaga, R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Eka, P. D., Basra, A., & Kurniawan, P. (2023). Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja fisik terhadap etos kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai negeri sipil Biro Perencanaan Kementerian



- Agama RI Kantor Pusat Jakarta. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 3(2), 303-315. Enny, W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Press.
- Firmansyah, M. A. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan* (Cetakan Kedua). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2 (4), 531-541.
- Indriyani, Winda, & Solihin, Dede. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota*. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531–541. ISSN: 2775-607.
- Irawansyah, R., Zenju, N. S., & Subagdja, O. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. *ADMINISTRATIE: Jurnal Administrasi Publik*, 1(1).
- Kadir, MH (2017). Pengaruh motivasi kerja, kompensasi, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai kementerian ketenagakerjaan. *Jurnal Ekonomi* , 19 (1), 63-74.
- Kartono, T. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* Jakarta: Rajawali Pers.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, 2(1), 26–31.
- Kuncoro, A. F., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Kembar Jaya Parung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(11), 78-88.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. (2018). *Dasar-dasar Manajemen* (Edisi Revisi, Cetakan Ketujuh). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125.
- Nugroho, A. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan loyalitas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 20(2), 139.
- Nur, M., Nurkaidah, & Nonci, N. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. *Jurnal Paradigma*, 2(1), 24–31.
- Nurmeilia, RI, Murtini, W., & Ninghardjanti, P. (2020). Pengaruh Persepsi Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)* , 4 (3), 14-25.
- Pps, J., Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136.



- Rahmadani, S., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Journal Of Research And Publication Innovation*, 1(3), 926-936.
- Rahmawati, I., & Lestari, H. (2021). Kepemimpinan Guru Sebagai Role Model Di Sekolah. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Retnowulan, J. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Human Capital terhadap Kinerja Karyawan pada PT Barkah Jaya Mandiri. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 17(1), 100–107.
- Ricardianto, P. (2018). *Human Capital Management*. Bogor: In Media.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017). *Manajemen*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Samsudin, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sasue, Aurelie A.W., Nelwan, Olivia S., & Saerang, Regina T. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4).
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Steers, M. R. (2017). *Efektivitas Organisasi Perusahaan*. Jakarta: Erlangga.
- Sudarmo, S., Hasan, S., & Sutrisno, H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trans Piramiyd Balikpapan. *Visioner: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(01), 1-14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Herry. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Selaras Karya Raya Jakarta*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2(1).
- Suryani, N. Lilis. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Boga Lestari Sentosa (Kenny Rogers Roasters) Indonesia*. JENIUS: Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, 2(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM dan Karyawan: Strategi Pengelolaan SDM dan Karyawan dengan Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Yogyakarta: Quadrant.
- Tinangon, H., Kojo, C., & Tawas, H. (2019). Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap dan Tidak Tetap di Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 7(4), 5049–5058.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Kelima). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Yani, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Universitas Terbuka.
- Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 212-226mantan Timur di Samarinda. *Volume*, 5, 150-164.