



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN PINANG
KOTA TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK MOTIVATION ON
THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF PINANG DISTRICT,
TANGERANG CITY***

Nurlely Ramdhan¹, Intan Sari Budhiarjo²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : nurlelyramdhan¹1@gmail.com^{1*}, dosen02128@unpam.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 07-05-2025

Revised : 09-05-2025

Accepted : 11-05-2025

Pulished : 13-05-2025

Abstract

This study aims to determine the influence between leadership style and work motivation on the performance of employees of Pinang Subdistrict, Tangerang City. The method used is quantitative associative. The study population was 63 people and used saturated samples or the entire existing population was sampled in this study. The data analysis techniques used are instrument test, classical assumption test, descriptive analysis, regression test, correlation coefficient test, determination coefficient test and hypothesis testing. The results showed that leadership style partially affected employee performance by 50.3% while the remaining 49.7% was influenced by other variables not examined. Motivation partially affects employee performance by 13.9% while the remaining 86.1% is influenced by other variables not studied. Leadership style and motivation simultaneously affect employee performance by 60.1% while the remaining 39.9% is influenced by other variables not studied. The results showed a multiple linear regression equation $Y = 2.016 + 0.605X_1 + 0.337X_2$. Simultaneously work discipline and motivation have a positive and significant effect on employee performance, this is evidenced by the value of $F_{count} > F_{table}$ which is equal to $(45.179 > 3.15)$ with a significance of $0.001 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_3 is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between leadership style and work motivation on peg performance

Keywords: *Leadership Style ;Motivation ; Employee Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Pinang Kota Tangerang. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 63 orang dan menggunakan sampel jenuh atau seluruh populasi yang ada menjadi sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis deskriptif, uji regresi, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 13,9% sedangkan sisanya 86,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan



berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 60,1% sedangkan sisanya 39,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil Penelitian menunjukkan persamaan regresi linier berganda $Y = 2.016 + 0.605X_1 + 0.337X_2$. Secara simultan disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $> F$ tabel yaitu sebesar $(45,179 > 3,15)$ dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan pada kecamatan pinang kota Tangerang

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan ; Motivasi Kerja ; kinerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan seperti kantor kecamatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Jalan sebagai unit pemerintahan tingkat daerah mempunyai peranan yang strategis dalam melaksanakan rencana dan kebijakan pemerintah daerah. Untuk mencapai hasil terbaik, kinerja petugas jalan perlu dikelola dengan baik. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, perusahaan harus mampu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aspek yang krusial untuk menunjang produktivitas sebuah perusahaan agar mampu bertahan di dalam ketatnya persaingan saat ini (Mangkunegara, 2017:4). Oleh karena itu, sebuah instansi harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktivitas di instansi dan dapat meningkatkan kualitas dari instansi tersebut.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan/ atau bagaimana ia memengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu. Para pakar menilai bahwa gaya kepemimpinan setiap orang berbeda. Presiden Indonesia pertama Soekarno, mencirikan gaya kepemimpinan karismatik. Tapi gaya kepemimpinan model ini akan muncul saat ada Tindakan dan momen tertentu dan dapat juga hilang akibat Tindakan yang salah atau karena waktu yang berbeda. Untuk membedakan gaya kepemimpinan seseorang bisa dilihat dalam pembahasan.

Motivasi kerja yaitu melakukan pekerjaan secara giat. Sehingga pekerjaan diharapkan lebih cepat selesai dan lebih baik hasilnya. Pegawai dengan motivasi kerja tinggi akan lebih bekerja dengan penuh gairah, disiplin, inisiatif dan dengan kesadaran akan kewajibannya untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Rasa tidak puas akibat rendahnya motivasi kerja bisa menyebabkan kemangkiran, absensi menurun, keterlambatan, mengeluh dalam bekerja, kurang penghargaan terhadap perusahaan dan sebagainya. Hal ini menggambarkan bahwa ketidakpastian akan kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja seseorang

**Tabel 1. 1 Data Penghargaan Pegawai****Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang****Periode Mei 2022-2023**

Data Pegawai yang mendapatkan Penghargaan kerja	
2022	
Nama	Keterangan
Agus (cleaning service)	Mendapatkan penghargaan karena disiplin, mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan, kerja datang tepat waktu, cekatan
Kohar (cleaning service)	Mendapatkan penghargaan karena disiplin, mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaan, kerja datang tepat waktu, cekatan
Budi (Staf Thl)	Mendapatkan penghargaan sebagai pegawai terbaik karena tidak pernah telat walaupun jarak rumah ke Kantor cukup jauh
Muhadi	Mendapatkan penghargaan sebagai karyawan terbaik karena selalu disiplin, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu
2023	
Nama	Keterangan
Abdul Khomar (Cleaning Service)	Mendapatkan penghargaan karena disiplin, cekatan, mempunyai inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan
Ila (Cleaning Service)	Mendapatkan penghargaan karena disiplin, cekatan, mempunyai inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan
Fitri	Mendapatkan penghargaan karena disiplin, cekatan, mempunyai inisiatif sendiri dalam melakukan pekerjaan
Cunwa (Staf Thl)	Mendapatkan penghargaan sebagai pegawai terbaik pada tahun 2023
Budirahman (Staf Thl)	Mendapatkan penghargaan sebagai karyawan terbaik karena selalu disiplin, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Sumber: Sub Kepegawaian dan Umum Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang, 2024

Faktor yang menyebabkan stres pada karyawan CV Limas Mandiri Gunung Sindur, seperti dari table 1.1 terlihat bahwa di kecamatan pinang pada setiap tahun akan memberikan penghargaan kepada pegawainya, penghargaan ini dilakukan untuk memotivasi para pegawai agar lebih rajin dalam pekerjaannya dan disiplin dari segi absensi. Penghargaan ini akan dinilai melalui pengamatan langsung dari pegawai pegawai itu sendiri

**Tabel 1. 2 Data Hasil Pelayanan Masyarakat**

**Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang
Periode Tahun 2022 – 2023**

Bulan	Jenis Layanan dan Jumlah Permohon yang Masuk						
	Tahun 2022				Tahun 2023		
	KTP	KK	KIA	SDN	KTP	KK	KIA
Januari	-	399	40	6	976	1.120	228
Februari	-	312	38	9	1.116	300	291
Maret	125	320	28	23	1.143	272	103
April	220	273	19	5	652	127	99
Mei	245	351	57	18	1.699	406	182
Juni	346	651	142	14	1.035	261	178
Juli	1.099	419	95	21	1.243	320	215
Agustus	989	385	82	19	1.095	311	245
September	1.162	437	75	17	960	282	161
Oktober	182	493	58	14	1.168	341	248
November	951	292	25	16	951	278	25
Desember	1.198	278	88	17	1.180	395	145
Target penyelesaian	3-5 Hari	1-2 hari	1 hari	1 hari	3-5 hari	1-2 hari	1 hari
Realisasi penyelesaian	7 hari	3 hari	2 hari	1 hari	7 hari	3 hari	2 hari
KTP = Kartu Tanda Pengenal KK = Kartu Keluarga KIA = Kartu Identitas Anak							

Sumber: Bagian Pelayanan Umum Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang, 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat dilihat bahwa realisasi penyelesaian kinerja pegawai bagian pelayanan masyarakat di kantor kecamatan pinang, ada beberapa pelayanan yang tidak sesuai dengan target penyelesaian kerjanya. Yakini KTP (kartu tanda pengenal) yang mana target penyelesaiannya 3-5 hari kerja tidak sesuai dengan realisasi penyelesaiannya yaitu 7 hari kerja, selanjutnya KK (kartu keluarga) yang mana target penyelesaiannya 1-2 hari kerja tidak sesuai dengan realisasi penyelesaiannya yaitu 3 hari kerja, KIA (kartu identitas anak) yang mana target penyelesaiannya 1 hari kerja tidak sesuai dengan realisasi penyelesaiannya yaitu 2 hari kerja.

Dalam penelitian ini fenomena yang terjadi di Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang adalah rendahnya motivasi kerja pegawai yakni gaji yang diterima pegawai non PNS dan PNS golongan rendah dibawah UMR. Fenomena lain yang terjadi adalah kurang memadainya lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari seringnya pegawai melakukan penundaan pekerjaannya, akibat yang ditimbulkan adalah pekerjaan menjadi terlambat untuk diselesaikan dan terjadinya penumpukan pekerjaan pegawai yang membuat waktu penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lama dikarenakan tingkat absensi yang tinggi dan banyaknya pegawai yang datang terlambat sehingga pekerjaan ikut tertunda

METODE PENELITIAN

1. Uji Instrumen Data

Instrumen yang dibuat merupakan instrumen untuk mengukur Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) maka uji instrumen yang dilakukan pada penelitian ini berupa soal uraian maka jenis pengujian yang dilakukan adalah uji tingkat kesukaran soal, validitas butir soal dan uji reabilitas



2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Menurut Singgih Santoso (2015:342) 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 adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas

3. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel–variabel maka digunakan metode regresi linier berganda yaitu suatu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas.

4. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan

5. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2021:147) uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model (variabel independen) dalam menjelaskan variasi variabel dependen

6. Uji Hipotesis

Hipotesis atau hipotesa adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karna masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis ilmiah mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Penolakan dan penerimaan hipotesis sangat bergantung pada hasil penyelidikan terhadap fakta yang sudah dikumpulkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Pernyataan X1	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,696	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,713	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,763	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,829	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,758	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,807	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,817	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,661	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,740	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,668	0,248	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS versi 26, 2024



Interpretasi table 4.10. Hasil menunjukkan bahwa nilai r hitung semua variable kepemimpinan (X_1) > nilai r table 0,248, hal ini membuktikan setiap pernyataan di variable X_1 dinyatakan valid.

Tabel 4. 11
Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X_2)
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Pernyataan X_2	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,580	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,553	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,472	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,587	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,663	0,248	Valid
Pernyataan 6	0,508	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,696	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,605	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,708	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,608	0,248	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS versi 26, 2024

Interpretasi table 4.11. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada semua variabel X_2 memiliki nilai r hitung > 0,248, hal ini menunjukkan bahwa semua pernyataan variable X_2 dinyatakan valid

Tabel 4. 12
Hasil Analisis Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)
Kecamatan Pinang periode 2024-2025

Pernyataan Y_1	r hitung	r table	Keterangan
Pernyataan 1	0,559	0,248	Valid
Pernyataan 2	0,657	0,248	Valid
Pernyataan 3	0,680	0,248	Valid
Pernyataan 4	0,726	0,248	Valid
Pernyataan 5	0,598	0,248	Valid
Pernyataan 6c	0,796	0,248	Valid
Pernyataan 7	0,711	0,248	Valid
Pernyataan 8	0,435	0,248	Valid
Pernyataan 9	0,517	0,248	Valid
Pernyataan 10	0,526	0,248	Valid

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS versi 26, 2024

Interpretasi table 4.12. Hasil menunjukkan bahwa uji validitas pada semua variable Y memiliki nilai r hitung > 0,248, yang berarti variable Y dinyatakan valid

b. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variable reliabilitas baik, hal ini di buktikan dengan masing masing *Cronbach alpha* untuk masing masing variable, gaya kepemimpinan (X_1) 0,775 > 0,60, motivasi kerja (X_2) 0,748 > 0,60, dan Kinerja (Y) 0,775 > 0,60 dinyatakan reliabel



Tabel 4. 13
Hasil Analisis Uji Reliabilitas Data
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Kesimpulan
1.	Gaya Kepemimpinan	0,775	0,60	Reliabel
2.	Motivasi Kerja	0,748	0,60	Reliabel
3.	Kinerja	0,775	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan Spss versi 26, 2024

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Hasil Analisis Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Kecamatan Pinang
Periode 2024-2025

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

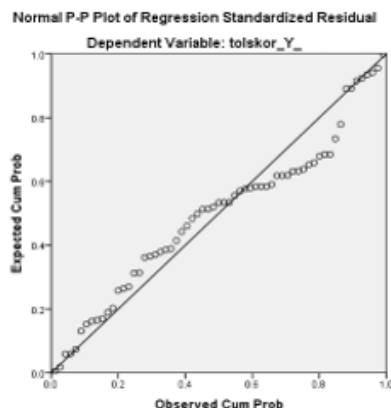
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.08725991
Most Extreme Differences	Absolute	.154
	Positive	.154
	Negative	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		1.220
Asymp. Sig. (2-tailed)		.102

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: hasil pengelolaan data SPSS versi 26,2024

Tabel 4.14 hasil uji one-sample Kolmogorov-smirnov menunjukkan bahwa residual memiliki pvalue $0,102 > 0,05$, yang berarti data berdistribusi normal dan bisa dilanjutkan ke uji asumsi klasik selanjutnya



Gambar 4. 4 Analisis Grafik Probability Plot

Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Sumber: hasil pengelolaan SPSS versi 26,2024



Gambar 4.4 hasil menunjukkan tidak ada sebaran data yang jauh dari garis dan sebaran data berada di jalur garis diagonal, hal ini berarti dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal

b. Uji Multikolinearitas

Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.992	1.008
	Motivasi Kerja	.992	1.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: hasil pengelolaan SPSS versi 26,2024

Sehingga disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi antara variabel independen yang diindikasikan dari nilai VIF dan tolerance Value

c. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 17
Hasil Analisis Uji Autokorelasi

Model Summary^b

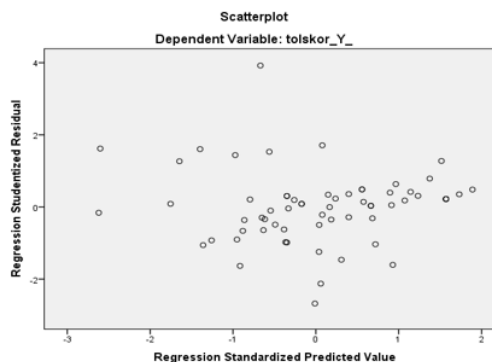
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.912 ^a	.833	.827	2.033	1.697

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil tabel 4.17 analisis autokorelasi menunjukkan nilai durbin Watson adalah 1,697. Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi $DU < D < 4DU$. $D = 1,697$, $DL = 1,518$, $DU = 1,654$. $4 - DU = 4 - 1,654 = 2,346$. $1,654 < 1,697 < 2,346$, dinyatakan tidak mengalami autokorelasi

d. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 5 Analisis Uji heteroskedastistas scatter plot

Kecamatan Pinang 2024-2025

sumber: hasil pengelolaan SPSS versi 26,2024



Gambar 4.5 hasil menunjukkan bahwa plot tidak ada pola khusus dan data tersebar diantara titik 0 dan y maka bisa disimpulkan bahwa data distribusi tidak mengalami gejala heteroskedastitas

Tabel 4. 15
Uji Analisis Heteroskedastistas Gletser
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.000	3.113		2.570	.013
tol skor_x1	-.061	.051	-.152	-1.207	.232
total skor x2	-.083	.061	-.170	-1.349	.182

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: hasil pengelolaan SPSS versi 26

Tabel 4.15 menunjukan bahwa X1 memiliki nilai alpha $0,232 \geq 0,05$, sehingga variable X1 tidak memiliki gejala heteroskedastisitas. Variable X2 memiliki nilai alpha $0,182 \geq 0,05$, sehingga variable motivasi kerja tidak mengalami gejala heteroskedastisitas

3. Uji Asumsi Regresi Linier

Tabel 4. 20
Hasil Analisis Uji Regresi Linier Berganda
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.016	4.467		.451	.653
Gaya Kepemimpinan	.605	.073	.682	8.330	.000
Motivasi Kerja	.337	.088	.314	3.830	.000

a. Dependent Variable: tolskor_Y_

Hasil dari tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pvalue $0,000 > 0,05$ yang berarti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. variabel motivasi kerja memiliki pvalue $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,016 maka bisa diartikan jika variabel independent bernilai 0 maka variabel dependen bernilai 2,016
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan bernilai positif sebesar 0,605, dapat diartikan jika variable gaya kepemimpinan meningkat maka variabel kinerja pegawai juga akan menurun dan sebaliknya



- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja bernilai sebesar 0,337, dapat diartikan jika variabel motivasi kerja meningkat maka variabel kinerja pegawai juga akan meningkat dan sebaliknya

4. Analisis Koefisiensi Korelasi

Tabel 4. 24
Hasil Analisis Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Gaya Kepemimpinan
(X1) dan Motivasi kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)

Kecamatan Pinang Periode 2023-2024

		Correlations		
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.088	.709**
	Sig. (2-tailed)		.494	.000
	N	63	63	63
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.088	1	.373**
	Sig. (2-tailed)	.494		.003
	N	63	63	63
Kinerja	Pearson Correlation	.709**	.373**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	
	N	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil tabel 4.24 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai pvalue 0,709 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 dapat disimpulkan bahwa kedua variable memiliki Tingkat hubungan sangat kuat. variabel motivasi kerja memiliki nilai pvalue 0,373 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400-0,599 dapat disimpulkan bahwa kedua variable memiliki Tingkat hubungan rendah

5. Analisis Koefisiensi Determinasi

Tabel 4. 29
Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi Gaya Kepemimpinan (X1) Dan
Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 ^a	.601	.588	3.138

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

Berdasarkan tabel 4.29 diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,601, maka dapat disimpulkan bahwa variable gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) memiliki kontribusi pengaruh terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 60,1% sedangkan sisanya sebesar 39,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan peneliti



6. Uji hipotesis

Tabel 4. 25
Hasil Analisis Uji T Gaya Kepemimpinan (X1)
Kecamatan Pinang Periode Tahun 2024-2025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.807	3.282		4.512	.000
Gaya Kepemimpinan	.630	.080	.709	7.863	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan mendapatkan nilai nilai pvalue $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $7,863 > t$ tabel $1,670$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4. 26
Hasil Analisis Uji T Motivasi Kerja (X2)
Kecamatan Pinang Periode Tahun 2024-2025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.966	5.253		4.563	.000
Motivasi Kerja	.402	.128	.373	3.144	.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan mendapatkan nilai nilai pvalue $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar $3,441 > t$ tabel $1,670$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 4. 27
Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan (X1) dan
Motivasi Kerja(X2) terhadap Kinerja (Y)
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.016	4.467		.451	.653
Gaya Kepemimpinan	.605	.073	.682	8.330	.000
Motivasi Kerja	.337	.088	.314	3.830	.000

a. Dependent Variable: Kinerja



Hasil menunjukkan bahwa kepemimpinan mendapatkan nilai nilai pvalue $0,000 < 0,05$, maka dinyatakan memiliki pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan dengan nilai t hitung sebesar $8,330 > t$ tabel $1,670$ Dan variabel motivasi kerja mendapatkan nilai pvalue $0,003 < 0,05$, nilai t hitung sebesar $3,830 > t$ table $1,670$ maka keduanya H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kinerja

Tabel 4. 28
Hasil Analisis Uji F Gaya Kepemimpinan (X1) Dan
Motivasi Kerja (X2)
Kecamatan Pinang Periode 2024-2025

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	889.924	2	444.962	45.179	.000 ^b
	Residual	590.933	60	9.849		
	Total	1480.857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Hasil menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar $45,179$. Variabel kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa secara simultan atau bersamaan variabel kepemimpinan dan motivasi kerja terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja. Dari hasil uji F menunjukan bahwa nilai signifikan pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $45,179 > f$ tabel $3,15$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).\

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data melalui beberapa uji yang dilakukan pada penelitian ini mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang” maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) pada kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang secara parsial, dengan hasil pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $7,863 < t$ tabel $1,670$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Nilai koefisien korelasi sebesar $0,709$ artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar $50,3\%$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang secara parsial, dengan hasil hipotesis diperoleh nilai t hitung $3,441 > t$ tabel $1,670$ hal tersebut diperkuat dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, Nilai koefisien korelasi sebesar $0,373$ artinya memiliki tingkat hubungan yang sedang dan nilai koefisien determinasi sebesar $13,9\%$.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) pada Kantor Kecamatan Pinang Kota Tangerang secara simultan, dengan hasil hipotesis diperoleh nilai f hitung $45,179 > f$ tabel $3,15$ hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien korelasi sebesar $0,709$ artinya memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat dan nilai koefisien determinasi sebesar $60,1\%$.

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Hidayat pada tahun 2018 *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur*.
- Bangun, W. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:
- 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.
- Danang Sunyoto (2017) *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. CAPS
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Dison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1.
- Dison, E. A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. cetakan ke-1.
- Dr. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2017) buku berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, ditulis oleh, diterbitkan oleh PT. Remaja Rosdakarya.
- Dr. Rismawati, S.E., M.M., dan Prof. Dr. Mattalata, S.E., M.Si., (2018) *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2019) *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*, diterbitkan oleh Bumi Aksara.
- Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterbitkan oleh Bumi Aksara pada tahun.
- Edy Sutrisno *Manajemen Sumber Daya Manusia* yang diterbitkan oleh Kencana Prenada Media Group pada tahun 2016.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1).
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis TIM*
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPBE)*, 5(1), 73-89.
- Husni, M. F. (2018). *PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN MAROS. KARIMAH*.
- Irfanudin, A. M. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1), 12-23.
- Istikomah, I., & Haryanto, B. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*.
- Istikomah, I., & Haryanto, B. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 161-169.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Rajawali Press.
- Kecamatan Pinang (2024), <https://info-kotakita.blogspot.com/2017/08/lebih-dekat-dengan-kecamatan-pinang.html> 12 November 2024
- Kecamatan Pinang (2024), <https://kec-pinang.tangerangkota.go.id/profile/visi-dan-misi> 16 November 2024
- Kecamatan Pinang (2024), Tentang Kami di Akses <https://kec-pinang.tangerangkota.go.id/> 16 November 2024



- M. Anang Firmansyah dan Budi W. Mahardhika, *Pengantar Manajemen*, diterbitkan oleh Deepublish pada tahun 2018.
- Muhammad Busro *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* yang diterbitkan pada tahun 2018.
- Mutia Rahmaida Ayati (2021). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CAHAYA ABDI GEMILANG SENTOSA KABUPATEN TANGERANG (*dictord dissertation*, perpustakaan pamulang)
- Rahman, A., Ilyas, G. B., & Tamsa, H. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Perlengkapan Sekretariat Daerah Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 231-245.
- Munthe, R. G. (2015). Menerapkan Coaching Sebagai Gaya Kepemimpinan Masa Kini. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14(2).
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang. Salemba Empat
- samsudin sadili , *manajemen sumber daya manusia bandung* pustaka setia Pada Tahun 2018
- Sarinah., Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Sugito, M. S. P., & Mawarny, E. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gomda Sindaru Indonesia di Jakarta Barat. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 803-811.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. *Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419-435.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa *Buku Yang Berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia* yang diterbitkan oleh Kencana pada tahun 2016.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Widia Agustina. 2018. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada UKM Anti Konfeksi Gatsu Bandung. *Ilmu Administrasi Bisnis.FISIP*. Universitas Pasundan Bandung.



- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54-63.
- Yuniarti, D., & Suprianto, E. (2014). "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT OPERASI/PRODUKSI PT. X." *INDEPT*, 4.
- Zulfikar Arkan (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSDIKLAT TENAGA TEKNISA PENDIDIKAN DAN KEAGAMAAN KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA (*dictord dissertation*, perpustakaan pamulang)