

The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On The Performance Of Employees Of The Kaur District Satpol PP Office

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur

Herlian Muslimin ¹⁾; Ida Ayu Made E. G. ²⁾; Yun Fitriano ³⁾; Oni Yulianti ⁴⁾; Dewi Harwini ⁵⁾
^{1,2,3,4,5)} Universitas Dehasen Bengkulu
Email: ¹⁾ herliaan30@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [25 Juni 2025]
Revised [28 Juni 2025]
Accepted [30 Juni 2025]

KEYWORDS

Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampel jenuh dimana seluruh populasi pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur sebanyak 118 orang dijadikan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif dengan teknik analisa data menggunakan analisis linier berganda, uji F dan determinasi. Pengolahan data menggunakan software SPSS versi 20. Hasil yang diperoleh berdasar pada hasil t hitung lebih kecil daripada t table ($1,322 < 2,018$) serta signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan ($0,193 > 0,05$). Hasil yang berbeda ditunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berdasar hasil thitung lebih besar daripada t tabel ($2,620 > 2,018$) serta signifikansi yang lebih besar dari signifikansi yang ditetapkan ($0,012 < 0,05$). Secara keseluruhan, variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien determinasi sebesar 9,5%.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze the influence between leadership style and work motivation variables on employee performance at the Kaur Regency Satpol PP Office. The sampling technique used was a saturated sample technique where the entire population of Kaur Regency Satpol PP Office employees as many as 118 people were used as samples. Data collection techniques used questionnaires and interviews. This study used qualitative descriptive techniques with data analysis techniques using multiple linear analysis and classical assumption tests. Data processing used SPSS software version 20. The results obtained found no significant influence on leadership style on employee performance based on the results of t count smaller than t table ($1.322 < 2.018$) and significance greater than the specified significance ($0.193 > 0.05$). Different results showed a significant influence of work motivation variables on employee performance based on the results of t count greater than t table ($2.620 > 2.018$) and significance greater than the specified significance ($0.012 < 0.05$). Overall, the variables of leadership style and work motivation have a simultaneous effect on employee performance with a determination coefficient of 9.5%.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk mampu menjalankan fungsi dan tugasnya secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pelayanan publik yang optimal. Salah satu unsur penting dalam pemerintahan daerah yang memiliki peran strategis dalam penegakan peraturan daerah adalah Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). Sebagai aparatur penegak Perda (Peraturan Daerah), Satpol PP dituntut tidak hanya memiliki kemampuan teknis, tetapi juga sikap disiplin, loyalitas, dan motivasi kerja yang tinggi untuk mewujudkan efektivitas dalam penegakan peraturan.

Di Kabupaten Kaur, keberadaan Satpol PP sangat penting dalam menjaga ketertiban umum dan ketentraman masyarakat, terutama dalam menegakkan aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah. Namun, dalam pelaksanaannya, efektivitas penegakan peraturan masih menghadapi berbagai kendala, seperti kurangnya kedisiplinan personel, minimnya inisiatif, serta lemahnya koordinasi di antara anggota satuan. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap kondisi ini adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Satpol PP serta tingkat motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Gaya kepemimpinan menjadi aspek penting dalam membentuk perilaku dan kinerja bawahannya. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan sumber daya manusia di dalamnya, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan semangat kerja, serta mendorong terciptanya kinerja yang efektif. Gaya kepemimpinan

yang komunikatif, partisipatif, serta mampu memberikan keteladanan diyakini mampu memengaruhi cara anggota Satpol PP menjalankan tugas penegakan peraturan.

Di samping itu, motivasi kerja juga menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat mendorong anggota Satpol PP untuk bekerja secara maksimal, bersikap proaktif dalam menghadapi permasalahan di lapangan, serta mematuhi aturan dan prosedur kerja yang berlaku. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya disiplin kerja, rendahnya kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, dan lemahnya daya juang dalam menghadapi tantangan tugas di lapangan. Mengingat pentingnya kedua faktor tersebut, yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, maka diperlukan suatu kajian ilmiah untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya terhadap efektivitas penegakan peraturan di Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam bentuk rekomendasi kepada pimpinan dan pengambil kebijakan di lingkungan Satpol PP untuk meningkatkan kinerja institusinya melalui pendekatan manajerial dan pengembangan sumber daya manusia.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap efektivitas penegakan peraturan, serta mengetahui variabel mana yang lebih dominan memengaruhi efektivitas tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar perumusan strategi peningkatan kinerja Satpol PP, khususnya dalam aspek kepemimpinan dan pengelolaan motivasi kerja pegawai. Selain itu, dalam dinamika organisasi pemerintahan, khususnya di bidang ketertiban umum dan penegakan hukum, tantangan yang dihadapi semakin kompleks. Masyarakat semakin kritis terhadap kinerja aparat penegak hukum, termasuk Satpol PP, terutama dalam hal transparansi, keadilan, dan ketegasan dalam mengambil tindakan. Oleh karena itu, efektivitas penegakan peraturan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh bagaimana pimpinan dapat mengarahkan dan memotivasi anggotanya untuk bertindak secara profesional dan berintegritas. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa masih terdapat ketimpangan dalam pelaksanaan tugas antara anggota Satpol PP yang satu dengan yang lain. Beberapa personel menunjukkan kinerja yang optimal, namun tidak sedikit pula yang tampak kurang antusias dalam menjalankan tugas. Hal ini menimbulkan kesenjangan produktivitas yang pada akhirnya dapat memengaruhi citra institusi di mata publik. Situasi ini memunculkan dugaan bahwa terdapat masalah internal, khususnya dalam hal kepemimpinan dan manajemen motivasi kerja.

Penting untuk disadari bahwa gaya kepemimpinan tidak hanya berperan dalam proses pengarahan tugas, tetapi juga mencerminkan nilai-nilai dan budaya kerja yang dibangun dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan yang otoriter mungkin efektif dalam situasi tertentu, tetapi bisa menimbulkan resistensi jika diterapkan secara kaku dan tidak mempertimbangkan kondisi sosial-psikologis pegawai. Sebaliknya, kepemimpinan demokratis dapat mendorong partisipasi, namun memerlukan keterampilan komunikasi dan kepercayaan yang tinggi antara atasan dan bawahan. Oleh sebab itu, pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi krusial agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Sementara itu, motivasi kerja berkaitan erat dengan kebutuhan individu, baik yang bersifat intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan pengakuan, maupun ekstrinsik seperti gaji, tunjangan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang merasa dihargai dan diberi kesempatan untuk berkembang cenderung akan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pegawai dapat menurunkan semangat kerja dan menimbulkan sikap apatis terhadap tugas. Dalam konteks Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur, belum banyak dilakukan penelitian ilmiah yang secara khusus menyoroti faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhi efektivitas kerja, khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk menggali secara lebih dalam bagaimana kedua variabel tersebut berpengaruh terhadap keberhasilan penegakan peraturan di daerah ini.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Esensi pokok kepemimpinan adalah cara untuk mempengaruhi orang lain agar menjadi efektif tentu setiap orang bisa berbeda dalam melakukan. Kepemimpinan merupakan seni. Karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas, maupun karakteristik yang dipimpinnya.

Menurut Hasibuan (2016: 170), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016: 320), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya

kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi

Motivasi dapat dinyatakan sebagai pemberian dorongan yang secara sadar diciptakan untuk membangkitkan semangat kerja, keinginan untuk bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan segala upaya untuk mencapai kepuasan kebutuhan. Dimana dampak dari pemberian motivasi yang rendah terhadap pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi dapat menyebabkan orang tersebut memiliki kinerja yang buruk. Sebaliknya pemberian motivasi yang dilakukan secara berkala dengan layak dapat membuat pegawai yang memiliki kualitas rendah memiliki kinerja yang baik.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi serta menggunakan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk mencapai kepuasan yang sesuai dengan apa yang diinginkannya (Ansory dan Indrasari, 2018).

Motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan (Syarief dkk, 2022).

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan (Bambang, Masrunik dan Rizal, 2020).

Motivasi kerja merupakan perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk berperilaku terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja merupakan proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi (Priansa, 2021).

Kinerja

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah Perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk keberhasilan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:84) Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Mangkunegara (2017:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja sesama kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan padanya.

Sedangkan menurut Noor (2018:272) bahwa kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dari penjelasan tentang pengertian kinerja diatas dapat penulis simpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh seorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Uji validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti (Sugiyono, 2018:76).

Dalam uji validitas digunakan program aplikasi SPSS versi 20.0. uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam koesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson* dengan nilai signifikansi 5% dengan nilai kritis atau dengan kata lain dapat dibandingkan antara r hitung dengan r tabel untuk derajat kebebasan (*degrees of freedom/df*) = $n-2$, dengan n = jumlah sampel (Sugiyono, 2018:82).

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (*Coonbach alpha* $\alpha > 0,6$).

Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan membuat persamaan regresi sederhananya dan menguji keberartian dan kelinieran regresi. Persamaan regresi sederhana diperoleh dengan bentuk :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y= Variabel terikat (variabel yang diduga)

X= Variabel bebas

a= Konstanta

b= Koefisien regresi (slop)

e =Tingkat kesalahan

Analisis regresi berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel tergantung secara kuantitatif. Besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas tersebut dapat diperkirakan dengan melakukan interpretasi angka koefisien regresi partial b.

Uji t

Uji t dilakukan terhadap data ordinal untuk menguji korelasi dua sampel yang dianalisis. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya. Cara mengetahui jika hipotesis diterima apabila $\text{sig} < \alpha$ (0,05), dan sebaliknya jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05), maka hipotesis ditolak Sugiyono (2018:244).

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Rumusan hipotesis yang diuji :

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$, berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk alternative dilakukan uji F dengan rumus sebagai berikut :

$$F = (R^2/k) / ((1-R)^2 / (n-k-1))$$

Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja pegawai) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kevalidan atau keabsahan dari setiap pertanyaan dari indikator digunakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai, *Pearson Correlation* (r hitung) $> r$ tabel maka, item pertanyaan dinyatakan valid namun jika nilai *Pearson Correlation* $< r$ tabel item, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid dan dengan nilai signifikansi $< 0,05$.

Pengujian Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0.489	0.179	0.000	Valid
	X1.2	0.616	0.179	0.000	Valid
	X1.3	0.855	0.179	0.000	Valid
	X1.4	0.440	0.179	0.000	Valid
	X1.5	0.378	0.179	0.000	Valid
	X1.6	0.379	0.179	0.000	Valid
	X1.7	0.518	0.179	0.000	Valid

	X1.8	0.650	0.179	0.000	Valid
	X1.9	0.444	0.179	0.000	Valid
	X1.10	0.504	0.179	0.000	Valid
	X1.11	0.677	0.179	0.000	Valid
	X1.12	0.603	0.179	0.000	Valid
	X1.13	0.542	0.179	0.000	Valid
	X1.14	0.452	0.179	0.000	Valid
	X1.15	0.576	0.179	0.000	Valid
	X1.16	0.473	0.179	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $118-2= 116$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,179 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel pengawasan telah valid.

Pengujian Validitas Motivasi Kerja (X2)

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Motivasi

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.618	0.179	0.000	Valid
	X2.2	0.507	0.179	0.000	Valid
	X2.3	0.324	0.179	0.000	Valid
	X2.4	0.601	0.179	0.000	Valid
	X2.5	0.495	0.179	0.000	Valid
	X2.6	0.413	0.179	0.000	Valid
	X2.7	0.543	0.179	0.000	Valid
	X2.8	0.418	0.179	0.000	Valid
	X2.9	0.392	0.179	0.000	Valid
	X2.10	0.517	0.179	0.000	Valid
	X2.11	0.623	0.179	0.000	Valid
	X2.12	0.405	0.179	0.000	Valid
	X2.13	0.752	0.179	0.000	Valid
	X2.14	0.604	0.179	0.000	Valid
	X2.15	0.701	0.179	0.000	Valid
	X2.16	0.403	0.179	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $118-2= 116$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,179 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel disiplin kerja telah valid.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3. Uji Validitas Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Sig	Ket
Kinerja	Y.1	0.467	0.179	0.000	Valid
	Y.2	0.507	0.179	0.000	Valid
	Y.3	0.424	0.179	0.000	Valid
	Y.4	0.601	0.179	0.000	Valid
	Y.5	0.495	0.179	0.000	Valid
	Y.6	0.513	0.179	0.000	Valid
	Y.7	0.543	0.179	0.000	Valid
	Y.8	0.667	0.179	0.000	Valid
	Y.9	0.524	0.179	0.000	Valid
	Y.10	0.513	0.179	0.000	Valid

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dinyatakan bahwa hasil perhitungan r hitung semua lebih besar dari r tabel yaitu $df = (n-2)$ yaitu : $118-2= 116$, dan $\alpha = 5\%$ sebesar 0,179 dan nilai signifikan $< 0,05$. Hal ini berarti bahwa seluruh pernyataan pada variabel kinerja pegawai telah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kendala atau konsistensi instrumen yang digunakan. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor masing-masing pertanyaan dalam setiap variabel. Dimana pertanyaan-pertanyaan untuk masing-masing variabel sama seperti pertanyaan-pertanyaan dan variabel-variabel pada pengukuran validitas. Koefisiensi alpha menunjukkan nilai reliabilitas masing-masing variabel penelitian ini. Nilai alpha yang lebih besar dari $\alpha = 0,6$, berarti bahwa semua variabel-variabel dalam penelitian ini adalah reliable. Suatu instrumen penelitian dinilai memiliki konsistensi internal yang baik atau reliable jika (Cronbach alpha $\alpha > 0,6$).

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,703	Reliabel <i>Cronbach's Alpha > Taraf Signifikan (0,6)</i>
Motivasi Kerja (X2)	0,749	Reliabel <i>Cronbach's Alpha > Taraf Signifikan (0,6)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,745	Reliabel <i>Cronbach's Alpha > Taraf Signifikan (0,6)</i>

Sumber : Hasil Olahan Data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai reliabilitas konsistensi internal untuk koefisien alpha dari masing-masing variabel dalam setiap variabel dinyatakan reliabel diperoleh nilai koefisien alpha untuk variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0,703, motivasi kerja (X_2) sebesar 0,749, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,745. Dapat dinyatakan bahwa masing-masing variabel telah reliabel. Dengan demikian, item-item dalam penelitian ini dapat diaplikasikan untuk penelitian selanjutnya. Ini mengindikasikan bahwa seluruh item telah memenuhi standar kelayakan untuk selanjutnya diaplikasikan kepada seluruh responden.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini disusun untuk melihat hubungan antara variabel penelitian apakah hubungan yang terbangun hubungan positif atau hubungan negatif.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 5 Analilis Regresi

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant) Gaya	23,319	5,324		4,380	,000
Kepemimpinan	,166	,061	,348	2,730	,004
Motivasi Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

Berdasarkan pada tabel diatas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut

- 1) Jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja di asumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 23,319
- 2) Jika gaya kepemimpinan ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,166 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan
- 3) Jika motivasi kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,015 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

Pengujian Hipotesis (Uji-t)

Uji hipotesis parsial bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variable bebas dengan variabel terikat. Adapun rumus uji hipotesis parsial menurut Sugiyono (2018:216) adalah sebagai berikut :

Tabel 6 Pengaruh Pengawasan (X1) Terhadap Kinerja (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,319	5,324		4,380	,000
Gaya Kepemimpinan	,166	,061	,348	2,730	,004
Motivasi Kerja	,015	,061	,031	,241	,810

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Dari data diatas dapat diketahui bahwa :

thitung = 2,730

ttabel = 0,388

Dari tabel diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai thitung 2,730 yang lebih besar dari pada nilai ttabel dengan nilai sig sebesar 0,004 < alpha 0,05 dari hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima hal ini menunjukkan bahwa pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini diartikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PPKabupaten Kaur.

Tabel7 Pengaruh Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant) gaya kepemimpinan	23,319	5,324		4,380	,000
Motivasi Kerja	,166	,061	,348	2,730	,004
	,015	,061	,031	,241	,810

Dari tabel diatas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja diperoleh nilai thitung 0,241 yang lebih kecil dari pada nilai ttabel 2,002 dengan nilai sig sebesar 0,810 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H₀ diterima dan H_a ditolak menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan apabila motivasi kerja pegawai

Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur menyatakan dimana motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji statistik (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitas $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 diterima.

Tabel 8 Uji F

Model	Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33,468	2	16,734	3,757	,029 ^b
Residual					
Total	249,413	26	4,454		
	282,881	28			

Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 nilai sig lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah $k-1$ sehingga diketahui df_1 pembilang $3-1=2$, sedangkan nilai df_2 penyebut $n-k$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $118-3= 115$, sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat jauh mana keseluruhan variabel independen dapat menunjukkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0-1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen sedangkan nilai koefisien determinasi (adjusted R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen adalah terbatas. Berikut hasil pengujian statistiknya :

Tabel 9 Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,344 ^a	,118	,087	2,110

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

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh nilai t_{hitung} 2,730 yang lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,002 atau nilai sig sebesar $0,04 < \alpha$ 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,166. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila pengawasan semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berdasarkan dari hasil deskriptif mayoritas reponden menjawab setuju terkait pada variabel gaya kepemimpinan tentang pegawai dapat menerima pekerjaan yang dibebankan kepadanya, seperti pada pegawai Kantor Satpol PP, mereka mampu menerima pekerjaan yang dibebankan kepada mereka dengan waktu yang telah ditentukan tanpa paksaan. Dan minoritas menjawab kurang setuju terkait pada pegawai dapat menerima bekerja dibawah tekanan dan batas waktu yang telah ditentukan seperti pada

pegawai Kantor Satpol PP mereka diberikan waktu yang sangat sedikit untuk digunakan dalam melaksanakan pekerjaan mereka sehingga mereka tertekan.

Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik dalam pekerjaan. Gaya kepemimpinan yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan pegawainya. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Noor (2013:283) pengawasan ialah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan penelitian diatas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t_{hitung} 0,241 yang lebih kecil dari 2,002 dengan nilai sig sebesar 0,810 > alpha 0,05 dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 Diterima dan H_a ditolak dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur rendah, hal ini dapat dilihat dari kurangnya kesadaran dan kesediaan para pegawai untuk mentaati semua peraturan yang dibuat oleh Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur. Pandangan ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesedian seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak dapat mendorong para pegawai Kantor Satpol PP untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86) motivasi kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil persamaan regresi linear : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, dari hasil persamaan ini memperlihatkan bahwa semua variabel X (Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar 0,029 lebih kecil dari 0,05 artinya bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui df pembilang 3-1=2, sedangkan nilai df penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah 118-3= 115 sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} adalah sebesar 3,16 jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka hasil dihasilkan 3,757 > 3,16 dan dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur. Dengan demikian pengawasan dan motivasi kerja pegawai perlu dipertahankan agar pencapaian kinerja pegawai akan meningkat lebih baik. Pengawasan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai artinya jika gaya kepemimpinan pada Kantor Satpol PP ditingkatkan maka akan meningkatnya kinerja pegawai di Kantor Satpol PP tersebut. Begitu juga dengan motivasi apabila Kantor Satpol PP meningkatkan motivasi terhadap pegawai maka kinerja akan ikut meningkat.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Margaret (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Islam At-Taqwa Gumawang Kecamatan Belitang Madang Raya Kabupaten OKU Timur. Dan penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian hasil penelitian Nurkocim dan Nurlaila (2016) membuktikan bahwa pengawasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Wasile Kabupaten Halmahera Timur, yang berarti bahwa pengawasan dan disiplin kerja yang baik maka dapat memberikan kinerja pegawai yang lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur, maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan hasil persamaan regresi linier : $Y = 23,319 + 0,166X_1 + 0,015X_2$, artinya jika gaya kepemimpinan dan motivasi kerja ditingkatkan 100%, maka kinerja pegawai akan bernilai masing-masing 0,166 dan 0,015.
4. Selanjutnya berdasarkan data tabel uji F diketahui terdapat nilai sig sebesar $0,029 < 0,05$ artinya bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur. Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , sehingga diketahui bahwa nilai F_{tabel} maka dihasilkan $3,757 > 3,16$ dan dapat disimpulkan bahwa pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur.

Saran

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, hendaknya perusahaan terlebih dahulu memperhatikan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai, sehingga dapat berdampak positif bagi kinerja pegawai.
2. Kantor Satpol PP Kabupaten Kaur harus bisa mempertahankan kinerja pegawainya dan juga meningkatkan motivasi kerja kepada setiap pegawai agar kinerjanya menjadi lebih baik.
3. Lebih khususnya untuk perusahaan sekiranya hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan nilai positif, yang dimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja harus tetap dilakukan dengan baik agar menciptakan hasil kinerja yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arep, Ishak & Tanjung, H. 2016. *Manajemen Motivasi*. Interaksara. Batam
- Handoko, T.H. 2016. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. PT. Kinema Cipta. Bandung
- _____ 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Press. Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bandung : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- _____ 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama. Bandung
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 2*. Grafindo. Jakarta
- Nitisemito, Alex S. 2012. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Notoadmodjo, Soekidjo. 2015. *Metode Penelitian Klinis*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Putri, Emilia Rosyana. 2012. *Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Glory Industrial Semarang*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Purnumo, Joko. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara*. Universitas Muhamadiyah Surakarta. Surakarta
- Rivai, Veithzal. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja GrafindoPersada. Jakarta
- Robbins, Stephen, P. 2017. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta
- Sari, Emilia Noviani Asta. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Glory Industrial Semarang II*. Universitas Negeri Semarang. Semarang.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Simamora, Henry. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta
- Sofyandi dan Garniwa. 2017. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, Arikunto. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta