

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN PROVINSI SUMATERA SELATAN

Karmila Utari^{1*}

(karmila.utari@binadarma.ac.id)

Darwin²

(darwin@binadarma.ac.id)

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan selama pandemi covid 19, Untuk populasi dan sampel peneliti mengambil keseluruhan jumlah pegawai pada Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan yang berjumlah 70 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan menyebarkan kuisisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 70 orang dengan cara total sampling, hasil penelitian berdasarkan hasil uji hipotesis 1 menunjukkan bahwa hipotesis 1 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, berdasarkan hasil analisis hipotesis 2 menunjukkan hipotesis 2 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan analisis data untuk hipotesis 3 menunjukkan bahwa hipotesis 3 diterima. Ini berarti ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi, kinerja pegawai

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership and motivation on employee performance at the South Sumatra Plantation Department during the Covid 19 pandemic. The samples, 70 respondents, are the employees of the South Sumatra Plantation Department and primary data collected by distributing questionnaires to all respondents. The results reveal that hypotheses 1, 2, and 3 are accepted. The accepted hypothesis 1 implies that there is a significant influence of leadership on employee performance. Meanwhile, the accepted hypothesis 2 infers that there is a significant influence of work motivation on employee performance. In addition, the accepted hypothesis indicates that there is an influence of leadership and work motivation on employee performance.

Keywords: leadership, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan alat yang digunakan secara individu maupun kelompok untuk mencapai beberapa tujuan (Wisnu U.R, 2019: 2). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik termasuk instansi pemerintah pemerintah. (Mahyudin et al., 2021) Organisasi merupakan koalisi yang terdiri dari berbagai kelompok dan individu dengan tuntutan yang berbeda-beda.

Berdasarkan Surat Edaran Gubernur Sumatera Selatan tanggal 21 April 2020 Nomor: 800/1307/BKD.I/2020 tentang Pencegahan penyebaran *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)* di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, dalam rangka terjaminnya penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat yang optimal, maka pola kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan mengalami perubahan, seperti sebagian pegawai bekerja dari rumah dan sebagian pegawai bekerja dengan waktu kerja yang berbeda (pagi dan siang). Pengaturan jam kerja berdasarkan surat edaran ini diperpanjang sampai 13 Mei 2020 walaupun bekerja di kantor pegawai tetap tetap menjalankan protokol kesehatan seperti mengukur suhu tubuh, menjaga jarak, mencuci tangan dan memakai masker.

Hal ini berimplikasi pada pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan, pegawai yang berfungsi memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat dengan sistem pergantian jadwal penugasan. Jadwal diatur berdasarkan kebutuhan di lapangan, pengaturan jadwal kerja dari pejabat eselon IV sampai staf, baik ASN maupun honorer melaksanakan tugas kedinasan sebagian di kantor dan sebagian di rumah masing-masing secara bergantian dengan mengedepankan faktor keamanan diri dari penyebaran Covid-19. Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang terkait langsung dengan peningkatan kualitas perkebunan. Oleh karena itu, para pekerja Dinas Perkebunan Provinsi Sumsel harus mampu meningkatkan kinerjanya, sehingga kualitas perkebunan yang ada terus berkembang, namun pada kenyataannya masih ada tugas yang harus diselesaikan dan aktivitas pada periode tahun 2020 yang tidak terpenuhi dan tidak tepat waktu, contohnya adalah pelaksanaan sertifikat kebun tani, diluar target.

Terkait tugas yang tidak tercapai dan yang tidak tepat waktu merupakan kontribusi dari kinerja SDM yang kurang maksimal yang diberikan tanggung jawab pada bidang-bidang terkait. Kemudian berdasarkan wawancara dengan kasubag umum dan kepegawaian terkait capaian yang terjadi disebabkan berbagai macam faktor yang terjadi seperti kurangnya motivasi kerja, faktor kepemimpinan, faktor pandemi yang terjadi sejak awal tahun 2020 yang menyebabkan sebagian pegawai ada yang bekerja dari rumah dan faktor-faktor lainnya. Kepemimpinan adalah salah satu kemampuan seseorang yang

sangat menarik untuk diperbincangkan yang seringkali menampilkan opini dan pembicaraan yang membahas seputar kepemimpinan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi dan penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi merupakan salah satu motif yang mendorong manusia untuk selalu menyelidiki seluk beluk yang berkaitan dengan kepemimpinan.

Berbagai penelitian berkaitan dengan kinerja sudah pernah dilakukan seperti hasil penelitian (Rizal & Radiman, 2019), hasil penelitian didapatkan motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian (Santoso et al., 2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Kamal, 2015) dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari perhitungan yang mempengaruhi kepemimpinan dan pengawasan disiplin kerja. Hasil penelitian (Mea, 2022) faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan pimpinan Universitas dapat mempertimbangkan untuk membuat standar penilaian kinerja dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Widodo, 2017) penelitian ini menunjukkan hasil yang positif dan signifikan secara parsial dari pengaruh variabel kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi pada kinerja pegawai.

TELAAH LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai (*employee performance*) oleh para ahli sering juga disebut prestasi kerja (*work performance*) karena merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkannya (Suryani et al., 2020). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan akhirnya, organisasi. Biasanya orang yang kinerjanya tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang tingkat kinerjanya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau berperforma rendah. (Mangkunegara, 2017: 9) Mendefinisikan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan definisi kinerja menurut (Fauzi & Nugroho, 2020: 5) merupakan prestasi yang dicapai oleh seorang karyawan dalam setiap melakukan pekerjaan atau tugasnya, dimana karyawan tersebut dapat menggunakan segenap kemampuan pengetahuan, bagi tenaga kerja atau karyawan yang berbasis kompetensi, kinerjanya diukur berdasarkan kemampuan, *skill* dan *attitude*-nya pada saat melaksanakan tugasnya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas

yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja seorang karyawan dengan karyawan yang lainnya dalam perusahaan tentunya berbeda-beda, tergantung dari faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang didapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil terbaik. Hal tersebut merupakan wujud timbal balik yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Selain memberikan kepuasan kepada karyawan, kegairahan kerja dengan memberikan motivasi perlu diciptakan agar karyawan bekerja dengan efektif.

Variabel yang mempengaruhi kinerja dapat digolongkan kedalam dua variabel (Tiffin dan Mc. Cormick, dalam (Julianto, 2018), yaitu variabel individual yang meliputi : sikap, karakteristik, kepribadian, sifat-sifat fisik, minat dan motivasi, pengalaman, umur, jenis kelamin, pendidikan serta faktor individual lainnya dan variabel situasional yang terdiri dari faktor fisik pekerjaan, terdiri dari : metode kerja, kondisi dan desain perlengkapan kerja, penataan ruang, lingkungan fisik (penyinaran, temperatur dan ventilasi) serta faktor sosial dan organisasi, terdiri dari : peraturan organisasi, jenis latihan, pengawasan, sistem upah dan lingkungan sosial.

Selain variabel di atas ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja, yaitu kemampuan dan motivasi (Mangkunegara, 2017: 13-14). Faktor Kemampuan, secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya. Faktor Motivasi dimana motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien (Usman, 2019: 13) Beberapa teori tentang kepemimpinan yaitu: (1) Teori Kelebihan, teori ini beranggapan bahwa seseorang akan menjadi pemimpin apabila ia memiliki kelebihan dari para pengikutnya. Pada dasarnya kelebihan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin mencakup 3 hal yaitu kelebihan ratio, kelebihan rohaniah, kelebihan badaniah. (2) Teori Sifat, teori ini menyatakan bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin yang baik apabila memiliki sifat-sifat yang positif sehingga para pengikutnya dapat menjadi pengikut yang baik, sifat-sifat kepemimpinan yang umum misalnya bersifat adil, suka melindungi, penuh rasa percaya diri, penuh inisiatif, mempunyai daya tarik, energik, persuasif, komunikatif dan kreatif. (3) Teori Keturunan, menurut teori ini, seseorang menjadi pemimpin karena keturunan

atau warisan, karena orangtuanya seorang pemimpin maka anaknya otomatis akan menjadi pemimpin menggantikan orangtuanya. (4) Teori Karismatik, Teori ini menyatakan bahwa seseorang menjadi pemimpin karena orang tersebut mempunyai karisma (pengaruh yang sangat besar). Pemimpin ini biasanya memiliki daya tarik, kewibawaan dan pengaruh yang sangat besar. (5) Teori Bakat, teori ini disebut juga teori ekologis, yang berpendapat bahwa pemimpin lahir karena bakatnya. Ia menjadi pemimpin karena memang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin. Bakat kepemimpinan harus dikembangkan, misalnya dengan memberi kesempatan orang tersebut menduduki suatu jabatan. (5) Teori Sosial, teori ini beranggapan pada dasarnya setiap orang dapat menjadi pemimpin. Setiap orang mempunyai bakat untuk menjadi pemimpin asal dia diberi kesempatan. Setiap orang dapat dididik menjadi pemimpin karena masalah kepemimpinan dapat dipelajari, baik melalui pendidikan formal maupun pengalaman praktek.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan dengan motif-motif tertentu (Hakimi, 2020: 28) Untuk memahami pengertian motivasi kerja, perlu dikemukakan dulu pengertian dan pemahaman tentang motif, motivasi dan motivasi kerja. "*Motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive*". (Motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri (Sperling, 2007: 101). Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). "*A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy*" (Suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas) (Stanton, 2007: 101)

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan alat bantu kuesioner yang didasarkan pada persepsi responden serta dokumentasi. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuisisioner. Ada tiga kuisisioner yang digunakan, yaitu : (1) Kuisisioner tentang variabel kepemimpinan berbentuk pernyataan (*statement*) dengan lima pilihan: Sangat setuju (SS) skor 5, setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak setuju (TS) skor 2 dan Sangat tidak setuju (STS) skor 1. (2) Kuisisioner tentang variabel motivasi kerja berbentuk pernyataan (*statement*) dengan lima pilihan : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2 dan Sangat tidak Setuju (STS) skor 1. (3) Kuisisioner tentang variabel kinerja pegawai berbentuk pertanyaan dengan lima pilihan jawaban: Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Cukup Setuju (CS) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

Teknik analisis data adalah pengolahan data hasil penelitian untuk memperoleh suatu kesimpulan setelah data penelitian terkumpul. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah :

1. Uji Asumsi Klasik

Penelitian ini akan diuji menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel yang terkait dalam penelitian. Model regresi berganda harus memenuhi asumsi klasik. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi diperoleh dapat menghasilkan estimator linier yang baik. Apabila dalam suatu model telah memenuhi asumsi klasik, maka dapat dikatakan model tersebut sebagai model ideal atau menghasilkan estimator linier tidak bias yang terbaik atau Best Linier Unbias Estimator (BLUE). Model regresi perlu diuji dengan asumsi klasik karena kriteria BLUE diatas, yang dilakukan dengan uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu antara variabel kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y= Kinerja

a = Konstanta

X1= Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

b1= Koefisien Regresi kepemimpinan

b2 = Koefisien Regresi motivasi kerja

3. Analisis Uji t

Menurut Sugiyono (2008) pengujian signifikan dari regresi liner sederhana dengan menggunakan uji t sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Selain uji linier, Data pada penelitian ini akan dianalisis juga dengan model analisis uji-t yang bertujuan untuk mengetahui perbedaan variabel kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Sumatera Selatan. Data akan dianalisis dengan menggunakan program SPSS-20.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 (H1) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linier sedarhana dengan IBM SPSS *version 20* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Hipotesis 1
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,968	2,821		7,078	,000
1 KEPEMIMPINAN	,440	,033	,799	13,155	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan tabel 1 diatas menunjukkan bahwa nilai *sig. t* sebesar 0,000 ($p < 0.05$), berarti signifikan/ada pengaruh, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis 2 (H2) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linier sedarhana dengan IBM SPSS *version 20* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Hipotesis 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,678	3,273		4,485	,000
¹ MOTIVASI_KERJA	,737	,057	,794	12,948	,000

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai *sig. t* sebesar 0,000 ($p < 0.05$), berarti signifikan/ada pengaruh, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai.

Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 (H3) menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil uji regresi linier sederhana dengan IBM SPSS *version 20* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Hipotesis 3
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1721,688	2	860,844	144,249	.000 ^b
¹ Residual	578,872	97	5,968		
Total	2300,560	99			

a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KEPEMIMPINAN

Berdasarkan analisis data pada tabel 3 diatas bahwa nilai *sig. F* sebesar 0.000 ($p < 0.05$), berarti signifikan (ada pengaruh). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data didapat nilai F hitung sebesar 144,249, maka $F_{tabel} = (k : n-k) = 2 : 100-2 = 0,020$ dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($144,249 > 0,020$) maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 4
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.865 ^a	.748	.743	2,44290	2,280

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI_KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI

Berdasarkan output SPSS analisa data penelitian pada tabel 4 diatas diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,748. Hal tersebut menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 74,8%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, artinya figur pemimpin yang menjadi panutan bagi pegawai yang ada dibawahnya dapat memberikan efek yang baik bagi peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya pemimpin yang tidak bisa dijadikan panutan dan tidak memberikan efek yang baik bagi bawahannya cenderung tidak memberikan nilai peningkatan kinerja pegawai, bahkan bahayanya adalah kinerja pegawai akan menjadi buruk. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada pegawai apalagi pada saat-saat sekarang ini dalam masa covid-19, figur pimpinan yang kuat dan mengayomi serta memberikan arahan sangat dibutuhkan.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang baik akan diikuti dengan peningkatan kinerja dan sebaliknya, apabila motivasi kerja pegawai buruk akan berimplikasi pada menurunnya kinerja. Motivasi adalah faktor intrinsik individu dalam meningkatkan kinerja. Dorongan dalam diri individu untuk bekerja lebih giat dan tekun yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu, misalnya pendapatan, jenjang karir, hubungan dengan rekan kerja dan faktor lainnya yang mendorong individu tersebut untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan analisis data menunjukan bahwa nilai *sig. F* sebesar 0.000 ($p < 0.05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan nilai *F* hitung sebesar 144,249 dan *F* tabel sebesar 0,020 dengan demikian *F* hitung $>$ *F* tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,748 hal tersebut menggambarkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 74,8%. Berarti ada faktor variabel lain sebesar 25,2% yang mempengaruhi kinerja yang perlu dilakukan penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.

- Hakimi. (2020). *Strategi Kepemimpinan dan Motivasi Kinerja* (Hakimi (ed.); Pertama). CV. Penerbit Bukupedia Indonesia.
- Julianto, P. (2018). Pengaruh Pengetahuan Dan Keterampilan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Mtsn Model Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 1(1), 71–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.51279/jan.v1i1.55>
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Mahyudin, M., Kurniullah, A. Z., & Purba, B. (2021). *Teori Organisasi* (Cetakan ke). Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* (redaksi Refika (ed.); Ke-8). PT. Refika Aditama.
- Mea, M. H. C. D. (2022). View of Rotasi Dan Mutasi Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Flores.pdf. *Keuangan Dan Bisnis*, 20(2), 33–45. <https://doi.org/doi.org/10.32524/jkb.v20i2.589>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Santoso, T. I., Mendrofa, Y., Putri, R. K., & Wijaya. (2023). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 6(2), 252–266.
- Sperling, A. (2007). *Psychologi. Made Simple*. The Publisher W.H. Allen & Co.Ltd. London.
- Stanton, J. W. (2007). *Fundamental Of Marketing, Seven Edition*. MC. Grow Hill. Inc.
- Suryani, N. kadek, Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian* (Pertama). Haricatra Sanjiwani Persada.
- Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efektif-(Teori, Penelitian & Praktik)* (B. S. Fatmawati (ed.); Pertama). PT. Bumi Aksara.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896. <https://doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Wisnu U.R, D. (2019). *Teori Organisasi* (Pertama). UMM Pres.