



Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta

Rini Falensia^{1*}, Sekar Galuh Septyawati², Muhammad Alfin Putra Mulya³, Sentot Imam Wahjono⁴

¹⁻⁴ Universitas Muhammadiyah Surabaya, Indonesia

rinifalensia@gmail.com^{1*}, sekargaluh6@gmail.com², alfinputramulya@gmail.com³, sentot.imamw@fe.um-surabaya.ac.id⁴

Korespondensi Penulis: rinifalensia@gmail.com*

Abstract. *This research aims to: (1) analyze how motivation influences employee performance within the Protocol Division of Yogyakarta City Government, (2) examine the role of leadership style in affecting employee performance in the same context, and (3) assess the combined impact of motivation and leadership style on employee performance. The study surveyed all 40 employees working in the Protocol Division, applying a saturated sampling method where the entire population serves as the sample. The regression analysis yielded the equation $Y = 0.244X_1 + 0.671X_2$. The statistical analysis confirmed the validity and reliability of the research instruments. Classical assumption tests indicated that the regression model was free from multicollinearity, heteroscedasticity, and followed a normal distribution. Hypothesis testing showed a t-value of 2.072 and a significance level of 0.045, indicating that motivation has a statistically significant positive effect on performance. Additionally, the leadership variable recorded a t-value of 5.694 with a 0.000 significance level, further confirming a significant positive influence on performance. Leadership style emerged as the most influential factor, with a coefficient of 0.671. The findings conclude that both motivation and leadership style play significant roles in enhancing employee performance in the Yogyakarta City Government's Protocol Division.*

Keywords: Leadership style; Motivation; Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta; 2) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai; dan 3) kontribusi motivasi dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap performa kerja pegawai di instansi tersebut. Responden penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Protokol yang berjumlah 40 orang. Metode sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sampel karena jumlahnya relatif kecil. Hasil analisis regresi menunjukkan persamaan $Y = 0.244X_1 + 0.671X_2$. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh indikator dan variabel dapat dipercaya. Uji asumsi klasik memperlihatkan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas, tidak mengandung heteroskedastisitas, dan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil pengujian, motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (nilai $t = 2,072$; signifikansi = $0,045 < 0,05$). Hal serupa juga ditemukan pada variabel gaya kepemimpinan (nilai $t = 5,694$; signifikansi = $0,000 < 0,05$), yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Di antara kedua variabel, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh paling besar dengan nilai koefisien 0,671. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa baik motivasi maupun gaya kepemimpinan memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai pada Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta.

Kata kunci: Gaya kepemimpinan; Kinerja pegawai. Motivasi

1. LATAR BELAKANG

Seiring dengan kemajuan ekonomi dan teknologi di Indonesia, semakin berkembang pula arah dan target yang ingin dicapai oleh berbagai organisasi. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Hal ini mencakup peningkatan kemampuan teknis, pemikiran konseptual, serta integritas moral karyawan, yang dapat dicapai melalui pelatihan, pendidikan kerja, serta motivasi yang diberikan oleh atasan.

Motivasi berfungsi sebagai pemicu yang membuat individu dalam organisasi bersedia dan mampu mencurahkan keterampilan, tenaga, serta waktunya demi mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam upaya memotivasi, pemimpin perlu memahami bahwa seseorang akan bekerja dengan harapan kebutuhan dan keinginannya dapat terpenuhi. Mengingat kebutuhan manusia cenderung terus berkembang, ketika satu kebutuhan terpenuhi, akan muncul kebutuhan lainnya. Hal ini mendorong individu untuk terus bekerja keras agar mendapatkan imbalan yang sesuai dengan hasil kerja yang diberikan.

Untuk mencapai kinerja yang lebih baik, dibutuhkan dorongan atau motivasi yang diberikan oleh pemimpin atau manajer dalam mencapai sasaran yang telah direncanakan.

Selain itu, dalam pelaksanaan aktivitas kerja, setiap pemimpin memiliki gaya tersendiri dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar mau bekerja sama dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karena permasalahan dalam organisasi sangat bervariasi, pemimpin dituntut untuk mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan kondisi yang ada. Gaya kepemimpinan yang sesuai tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga memengaruhi efektivitas pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat dapat menghambat pencapaian sasaran yang diinginkan.

Oleh sebab itu, pemimpin dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang paling efektif demi peningkatan produktivitas kerja secara menyeluruh.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan eksplanatori. Fokus utama dari penelitian ini adalah menjelaskan hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (motivasi kerja dan gaya kepemimpinan) dan variabel terikat (kinerja pegawai). Selain itu, studi ini juga termasuk dalam jenis penelitian korelasional, yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel serta arah dan kekuatan hubungan tersebut di lingkungan kerja Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta, yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi tidak besar, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling jenuh* (*saturated sampling*), yaitu teknik di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pendekatan ini lazim digunakan dalam populasi kecil (kurang dari 100 orang), seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2009:118). Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup, yakni daftar pertanyaan yang telah disediakan pilihan jawabannya. Dengan demikian, responden hanya perlu memilih jawaban yang paling sesuai menurut pandangan mereka.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai t sebesar 2,072 dengan tingkat signifikansi 0,045 yang berada di bawah batas kritis 0,05. Artinya, hipotesis alternatif (Ha) diterima, dan hipotesis nol (Ho) ditolak. Temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi memiliki dampak positif terhadap performa kerja pegawai. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iswarjono (2012:63), yang juga menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Uji hipotesis kedua (H2) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil perhitungan menunjukkan nilai t sebesar 5,694 dengan nilai signifikansi 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak. Kesimpulan ini mengukuhkan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, semakin baik pula performa kerja para pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian Iswarjono (2012) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi dan Signifikansi

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	Nilai t Hitung	Sig. (p-value)	Pengaruh Terhadap Kinerja
Motivasi (X1)	0,244	2,072	0,045	Positif dan Signifikan
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,671	5,694	0,000	Positif dan Signifikan

Tabel 2. Ringkasan Model

Model	R	R ² (Koefisien Determinasi)	Interpretasi
Regresi Linear Berganda	-	0,480	48% variasi kinerja pegawai dijelaskan oleh X1 dan X2

Interpretasi:

- Variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,671.
- Motivasi kerja juga berkontribusi secara positif, meskipun pengaruhnya lebih kecil (0,244).
- Nilai signifikansi kedua variabel $< 0,05$, yang berarti kedua variabel berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja.
- R^2 sebesar 0,480 menunjukkan bahwa 48% perubahan kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan gaya kepemimpinan, sementara 52% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh model regresi $Y = 0,244X_1 + 0,671X_2$ yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semua indikator dalam penelitian terbukti valid dan reliabel, serta model regresi yang digunakan telah memenuhi uji asumsi klasik, seperti tidak adanya multikolinearitas, gejala heteroskedastisitas, dan data berdistribusi normal. Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t sebesar 2,072 dan signifikansi 0,045. Sementara itu, gaya kepemimpinan memberikan pengaruh yang lebih besar, dengan nilai t sebesar 5,694 dan signifikansi 0,000, menjadikannya variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan Bagian Protokol Pemerintah Kota Yogyakarta. Secara simultan, kedua variabel tersebut berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Iswarjono (2012). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru pada SMK Negeri 3 Kasihan Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta*.
- Moekijat (2001 : 28). *Pengembangan Manajemen dan Motivasi*. Bandung: Alfabeta
- Nasution, Mulia. *Manajemen Personal*. Jakarta: Djambatan. 2000
- Nimran, Umar.2004. *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya

Robbins Stephen P., 2002. *Essentials of Organizational Behavior (Terjemahan)*, edisi Kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.

Sardiman. 2007. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad