

PENGARUH MOTIVASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA DEPOK

Veronica Juneytic¹, Ahmad Maulana Irfanudin²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pamulang

juneyticveronica@gmail.com¹, dosen01868@unpam.ac.id²**Abstract**

This research aims to determine the influence of Motivation and Leadership Style, both partially and simultaneously, on Employee Performance at the Depok City Manpower Service. The method used in this research is a quantitative method. The respondents of this research were all employees at the Depok City Manpower Department, with a population of 57 employees and all of them were the sample in this research. The analytical method used in this research is descriptive statistical analysis, validity test, reliability test, classical assumption test, statistical test, correlation coefficient test, and hypothesis test using SPSS 26 software. Based on the results of the hypothesis test, the Motivation on Employee Performance Test results were obtained. The hypothesis obtained is a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(4.648 > 1.669)$ with a significance value of $0.001 < 0.05$. So it can be concluded that there is a significant influence between Work Motivation on Employee Performance at the Depok City Manpower Service. Based on the results of the hypothesis test, the value of $t_{count} > t_{table}$ or $(3.403 > 1.669)$ was obtained with a significance value of 0.05 or $(0.001 < 0.05)$. So it can be concluded that Leadership Style has a partial effect on Employee Performance at the Depok City Manpower Service. Based on the results of the hypothesis test, the value obtained is $F_{count} > F_{table}$ or $F_{count} > F_{table}$ or $(48.523 > 3.145)$, and the significance is $0.000 < 0.05$ so it can be concluded that simultaneously Motivation and Leadership Style have a significant effect on Employee Performance

Keywords: Motivation, Leadership Style and Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, dengan populasi yang berjumlah 57 orang karyawan dan seluruhnya menjadi sampel dalam penelitian ini. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji statistik, uji koefisien korelasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan software SPSS 26. Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(4,648 > 1,669)$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Berdasarkan Hasil Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,403 > 1,669)$ dengan nilai signifikansi $0,05$ atau $(0,001 < 0,05)$. Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Berdasarkan Hasil Uji hipotesis

Article history

Received: Desember 2025

Reviewed: Desember 2025

Published: Desember 2025

Plagiarism checker no 80

Doi : prefix doi :

[10.8734/musytari.v1i2.365](https://doi.org/10.8734/musytari.v1i2.365)

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (48,523 > 3,145), dan signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan secara Bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era globalisasi, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara optimal guna menciptakan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Pengelolaan SDM yang efektif dan efisien menjadi kunci utama dalam meningkatkan daya saing organisasi di tengah dinamika lingkungan kerja yang semakin kompleks (Hasibuan, 2017; Mangkunegara, 2016).

Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi. Kinerja bersifat individual karena dipengaruhi oleh kemampuan, keterampilan, serta karakteristik masing-masing karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Peningkatan kinerja tidak terjadi secara otomatis, melainkan memerlukan peran aktif manajemen melalui kebijakan dan strategi yang tepat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan guna mencapai hasil kerja yang optimal (Mangkunegara, 2016; Robbins & Judge, 2017).

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi berfungsi sebagai dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu untuk bertindak, bekerja lebih giat, serta berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Pemberian motivasi yang tepat, baik berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, serta loyalitas karyawan. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan sesuai harapan, individu akan lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menjalankan pekerjaannya (Siagian, 2016; Hasibuan, 2017).

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga memiliki peran strategis dalam memengaruhi kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan mencerminkan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan membina bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong karyawan untuk menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, pemimpin dituntut untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi organisasi dan karakteristik karyawan (Yukl, 2015; Robbins & Judge, 2017).

Berdasarkan pentingnya peran motivasi kerja dan gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia serta kontribusi praktis bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas pengelolaan kinerja pegawai (Sugiyono, 2019).

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi individu untuk bertindak dan berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu. Afandi (2018) menjelaskan bahwa motivasi muncul dari dalam diri seseorang yang mendorong individu bekerja dengan penuh semangat, keikhlasan, dan kesungguhan sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan.

Motivasi tidak hanya menentukan seberapa keras seseorang bekerja, tetapi juga bagaimana usaha tersebut diarahkan dan dipertahankan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi kerja secara umum terbagi menjadi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan psikologis seperti pencapaian, pengakuan, serta kesempatan untuk mengembangkan kemampuan diri. Sebaliknya, motivasi ekstrinsik berkaitan dengan faktor eksternal seperti gaji, tunjangan, keamanan kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Mullins dan Christy (2017) menyatakan bahwa kinerja individu merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, sehingga tingkat motivasi yang tinggi akan berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2017) menyebutkan bahwa tujuan pemberian motivasi antara lain untuk meningkatkan moral kerja, produktivitas, loyalitas, disiplin, serta tanggung jawab karyawan. Selain itu, motivasi yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Indikator motivasi kerja dapat diukur melalui pemenuhan kebutuhan berdasarkan hierarki kebutuhan Maslow, yang meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri (Suwatno & Priansa, 2016).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan bawahannya guna mencapai tujuan organisasi. Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mencerminkan strategi dan perilaku yang digunakan pemimpin dalam mengarahkan bawahan. Hasibuan (2019) menambahkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu membina dan memotivasi karyawan untuk bekerja secara produktif dan kooperatif.

Fungsi kepemimpinan meliputi pemberian instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian. Zainal et al. (2017) menjelaskan bahwa pemimpin yang efektif tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga mampu melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan serta mengendalikan aktivitas kerja agar tetap selaras dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menciptakan kinerja yang optimal.

Tipe kepemimpinan terdiri dari berbagai bentuk, antara lain kepemimpinan otoriter, demokratis, paternalistik, dan kepemimpinan berbasis bakat. Robbins (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan demokratis cenderung lebih efektif dalam meningkatkan partisipasi dan tanggung jawab karyawan karena mendorong keterlibatan aktif dalam penyelesaian masalah. Indikator gaya kepemimpinan dapat diukur melalui kepedulian terhadap tugas, penggunaan otoritas, ketegasan, kepercayaan diri, dan inisiatif pemimpin (Handoko, 2015).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Afandi (2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai secara legal dan sesuai dengan norma etika. Wibowo (2019) menekankan bahwa kinerja memiliki keterkaitan strategis dengan kepuasan pelanggan serta kontribusi ekonomi organisasi. Dengan demikian, kinerja mencerminkan keberhasilan individu dalam menjalankan perannya secara efektif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Mangkunegara (2015) mengemukakan bahwa faktor kemampuan dan motivasi merupakan dua faktor utama yang memengaruhi kinerja. Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan, sedangkan motivasi berkaitan dengan sikap dan dorongan kerja individu.

Interaksi antara kemampuan dan motivasi akan menentukan tingkat pencapaian kinerja karyawan dalam organisasi.

Indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Mangkunegara (2016) menjelaskan bahwa kualitas kerja mencerminkan ketelitian dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan, sedangkan kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah output yang dihasilkan. Selain itu, tanggung jawab dan kerja sama menjadi indikator penting dalam menilai komitmen dan kemampuan karyawan dalam bekerja secara tim serta menyelesaikan tugas secara mandiri dan proaktif.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berlandaskan pada filsafat positivisme serta berfokus pada pengujian hipotesis melalui analisis data statistik (Sugiyono, 2017). Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner dengan skala Likert.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok, yang beralamat di Jl. Margonda Raya No. 54, Kecamatan Beji, Kota Depok, Jawa Barat. Pemilihan lokasi didasarkan pada kesesuaian objek penelitian dengan variabel yang dikaji. Penelitian dilaksanakan selama periode Januari hingga Desember 2023, yang mencakup tahap observasi awal, penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis dan penyusunan laporan penelitian (Sugiyono, 2017).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Depok yang berjumlah 57 orang. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan subjek yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2017). Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Teknik Penentuan Jumlah Sampel

Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang sehingga seluruh populasi dapat dijangkau oleh peneliti (Arikunto, 2015). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 responden, yang diharapkan mampu memberikan gambaran yang representatif terkait pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Penelitian

A. Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Kuesioner	R-hitung	R-tabel	Keputusan
Variabel Motivasi				
1	Item M.1	0,658	0,2564	Valid
2	Item M.2	0,743	0,2564	Valid
3	Item M.3	0,541	0,2564	Valid
4	Item M.4	0,467	0,2564	Valid
5	Item M.5	0,602	0,2564	Valid
6	Item M.6	0,517	0,2564	Valid
7	Item M.7	0,565	0,2564	Valid
8	Item M.8	0,568	0,2564	Valid
9	Item M.9	0,64	0,2564	Valid
10	Item M.10	0,512	0,2564	Valid
Variabel Gaya Kepemimpinan				
1	Item GK.1	0,602	0,2564	Valid
2	Item GK.2	0,675	0,2564	Valid
3	Item GK.3	0,684	0,2564	Valid
4	Item GK.4	0,544	0,2564	Valid
5	Item GK.5	0,686	0,2564	Valid
6	Item GK.6	0,71	0,2564	Valid
7	Item GK.7	0,62	0,2564	Valid
8	Item GK.8	0,684	0,2564	Valid
9	Item GK.9	0,402	0,2564	Valid
10	Item GK.10	0,412	0,2564	Valid
Variabel Kinerja				
1	Item K.1	0,616	0,2564	Valid
2	Item K.2	0,657	0,2564	Valid
3	Item K.3	0,589	0,2564	Valid
4	Item K.4	0,555	0,2564	Valid
5	Item K.5	0,675	0,2564	Valid
6	Item K.6	0,508	0,2564	Valid
7	Item K.7	0,662	0,2564	Valid
8	Item K.8	0,685	0,2564	Valid
9	Item K.9	0,666	0,2564	Valid
10	Item K.10	0,659	0,2564	Valid

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan dari data Tabel 1. dapat dilihat bahwa seluruh pernyataan pada tiap variabel terbukti valid ($R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$). Untuk itu, hasil dari kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

B. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keputusan
Motivasi	0,777	0,600	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,804	0,600	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,831	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Karyawan dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,600.

C. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,88456775
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,070
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2024)

Dari tabel di atas, dapat diketahui nilai signifikansi Asymp.Sig. (2-tailed) = 0,200 adalah lebih besar dari 0,05 atau $0,200 > 0,05$, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

D. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,317	4,058		,078	,938
	MOTIVASI	,632	,136	,506	4,648	,000
	GAYA_KEPEMIMPINAN	,361	,106	,370	3,403	,001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2024)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS, diperoleh persamaan regresi $Y = 0,317 + 0,632X_1 + 0,361X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Nilai konstanta sebesar 0,317 mengindikasikan bahwa apabila motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak mengalami perubahan atau berada pada nilai nol, maka kinerja karyawan tetap berada pada tingkat dasar sebesar 0,317. Selanjutnya, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,632 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,632 satuan, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan tetap.

E. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,642	,629	2,93750
a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2024)

Hasil perhitungan analisis model koefisien korelasi di atas dapat diartikan bahwa angka koefisien korelasi R sebesar 0,802, yang berarti menunjukkan bahwa hubungan antara variabel dependen dan variabel independen adalah kuat karena angka tersebut berada pada interval 600-799.

F. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,802 ^a	,642	,629	2,93750
a. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI				
b. Dependent Variable: KINERJA				

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2024)

Hasil perhitungan analisis model koefisien determinasi (R²) di atas dapat diartikan bahwa angka R Square sebesar 0,642 atau sama dengan 64,2%, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 64,2% pengaruh Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

G. Uji Hipotesis

1. Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	,317	4,058		,078
	MOTIVASI	,632	,136	,506	4,648
	GAYA_KEPEMIMPINAN	,361	,106	,370	3,403
a. Dependent Variable: KINERJA					

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2024)

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Hal ini dibuktikan melalui nilai t hitung yang lebih besar dibandingkan t tabel ($4,648 > 1,669$) serta nilai signifikansi

yang lebih kecil dari 0,05 (Sig. = 0,000). Dengan demikian, hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja secara parsial berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian terhadap variabel gaya kepemimpinan juga menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel ($3,403 > 1,669$) serta nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menegaskan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki kontribusi nyata dalam memengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

2. Hipotesis Simultan (Uji F)

Tabel 8. Hasil Uji Parsial (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	837,407	2	418,704	48,523	,000 ^b
	Residual	465,961	54	8,629		
	Total	1303,368	56			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, MOTIVASI						

Sumber: Data diolah Peneliti dengan SPSS (2024)

Dapat dilihat dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($48,523 > 3,145$), dan signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

4.2 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Hubungan antara kedua variabel tergolong kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Pengujian hipotesis memperkuat temuan ini, di mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga motivasi kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja tergolong kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,2%. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi di bawah 0,05, yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hubungan antara kedua variabel bebas dengan kinerja pegawai tergolong kuat, dengan kontribusi pengaruh sebesar 64,2%. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung yang lebih besar dari F tabel serta tingkat signifikansi di bawah 0,05, yang mengindikasikan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Depok. Selain itu, gaya kepemimpinan juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menegaskan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Depok.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zanafra Publishing.
- [2] Arikunto, S. (2015). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [3] Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [5] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [6] Kumala, D., & Agustina, T. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [7] Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [8] Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [9] Mullins, L. J., & Christy, G. (2017). *Management and Organisational Behaviour*. London: Pearson Education.
- [10] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- [11] Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [12] Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- [13] Siagian, S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [14] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [15] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [16] Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [17] Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- [18] Yukl, G. (2015). *Leadership in Organizations* (8th ed.). Boston: Pearson Education.
- [19] Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. (2017). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.