



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Pegawai pada Lemigas

Muhamad Yuda Ferdiansyah\*, Rony Edward Utama

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: [myudaferdiansyah@gmail.com](mailto:myudaferdiansyah@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of leadership style and motivation on employee performance at Lemigas. The method used in this study was a quantitative study involving 50 respondents; data were collected via a questionnaire, with respondents meeting the criteria of being between 20 and 60 years old and being Lemigas employees residing in South Jakarta and South Tangerang. Subsequently, the data were tabulated and analyzed using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) with multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that leadership style (X1) has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, the results show that the variable motivation (X2) has a negative and insignificant effect on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style; Motivation; Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Lemigas. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif terhadap 50 responden, penelitian dikumpulkan melalui kuesioner, dengan kriteria responden usia 20-60 Tahun dan pegawai di Lemigas yang berdomisili di Jakarta Selatan dan Tangerang Selatan. Selanjutnya, tabulasi data diolah menggunakan aplikasi *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya, hasil penelitian variabel Motivasi (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Kinerja Pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi penentu tercapainya tujuan organisasi karena seluruh aktivitas operasional dijalankan oleh pegawai. Meskipun organisasi memiliki teknologi yang memadai, modal yang besar, serta fasilitas yang lengkap, tujuan organisasi akan sulit tercapai apabila tidak didukung oleh pegawai yang optimal. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu fokus utama yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, baik di sektor swasta maupun instansi pemerintah.

Kinerja Pegawai merupakan seseorang yang bekerja pada suatu instansi, organisasi, atau perusahaan dan menerima imbalan atau gaji atas pekerjaan yang dilakukannya. hasil

---

*Received: July 05, 2026; Revised: July 12, 2026; Accepted: July 18, 2026; Published: August 31, 2026*

*\*Corresponding author, e-mail address*

pikiran dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang di lakukannya, dapat berwujud, dilihat, dan dihitung jumlahnya. Menurut Veithzal Rivai (2013:37) menegaskan bahwa “ Pegawai atau Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedihan dan tingkat kemampuan tertentu. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan motivasi para pegawai agar bisa meningkatkan kinerja. Maka dari itu, kinerja yang baik tidak hanya individunya saja yang menguntungkan, akan tetapi lembaga institut maupun masyarakat juga akan mendapatkan keuntungan. Selain itu Gaya kepemimpinan (*leadership style*) seorang pemimpin akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai atau bawahan. Menurut Hidayat (2018:143) Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Menurut Sutrisno (2017:109) menyatakan bahwa motivasi suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali di artikan pula sebagai faktor pendorong manusia.

LEMIGAS sebagai lembaga penelitian di bawah Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi agar mampu menjalankan fungsi penelitian, pengembangan, dan pelayanan di bidang minyak dan gas bumi secara optimal. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif serta pemberian motivasi kerja yang baik menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian terdahulu, masih terdapat research gap mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kusjono & Bariyyah (2024) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Azizah & Aisyah (2025) menemukan hasil yang tidak signifikan. Pada variabel motivasi kerja, Riyanti & Komala (2023) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan, namun Saraswati & Zulkifli (2024) memperoleh hasil yang berbeda. Perbedaan temuan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masih perlu dikaji kembali pada objek penelitian yang berbeda. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan

untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada LEMIGAS, baik secara parsial maupun simultan.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:83) kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat di capai seseorang atau kelompok orang dalam suatu lembaga sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dimensi Kinerja Pegawai menurut Wirawan (2015:53) dimensi kinerja dapat di kelompokkan menjadi tiga jenis yaitu 1) Hasil Kerja 2) Perilaku Kerja dan 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Terdapat penelitian terdahulu yang menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Adriyanti et al., 2023) dan (Dalimunthe, 2018). Dari penjabaran diatas memunculkan hipotesis.

#### **H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

### **Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang mendorong seorang atau pegawai untuk melaksanakan usaha atau kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi maupun tujuan individual. Dimensi motivasi menurut Mc.Clelland dalam malayu S.P Hasibuan (2013:162) dibagi menjadi tiga dimensi yaitu 1) Kebutuhan akan prestasi 2) Kebutuhan akan afiliasi 3) Kebutuhan akan kekuasaan. Terdapat penelitian terdahulu yang menemukan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Adriyanti et al., 2023) dan (Riyanti & Komala, 2023). Dari penjabaran diatas memunculkan hipotesis.

#### **H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

### **Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Busro (2018) Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin dalam memengaruhi para anggotanya agar bersedia menjalankan berbagai tugas yang diberikan tanpa merasa terpaksa, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. . Menurut

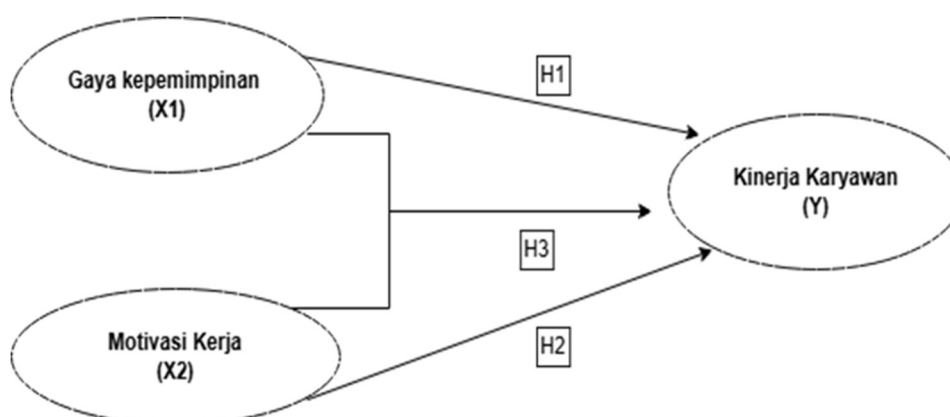
Christian D (2021), motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam usaha mencapai tujuan tertentu. Menurut (Abidin et al., 2024) (Ananda et al., 2023) gaya kepemimpinan serta motivasi kerja terbukti berpengaruh cukup signifikan pada kinerja pegawai.

**H3 : Gaya Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama terhadap kinerja pegawai pada LEMIGAS**

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di LEMIGAS. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Lemigas berdomisili Jakarta dan Tangerang Selatan.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang bekerja di Lemigas. Berdasarkan data internal perusahaan pegawai yang aktif di divisi SDM berjumlah 50 orang. Dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 50 orang pegawai. Kriteria responden meliputi karyawan berusia 20-60 tahun dan merupakan pegawai Lemigas yang berdomisili di Jakarta atau Tangerang Selatan. Hasil tabulasi data akan diolah melalui *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).



**Gambar 1. Kerangka Berpikir**

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### *Karakteristik Responden*

Karakteristik responden adalah atribut yang dimiliki oleh individu sebagai subjek penelitian, yang mencakup aspek demografis seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, jenis pekerjaan, dan tingkat pendapatan, yang digunakan untuk memberikan gambaran mengenai kondisi responden dalam penelitian Sugiyono (2023).

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden |                   | Jumlah Responden | Presentase |
|-------------------------|-------------------|------------------|------------|
| Usia                    | 20 – 35 Tahun     | 30               | 60%        |
|                         | 36 – 35 Tahun     | 15               | 30%        |
|                         | 46 – 60 Tahun     | 5                | 10%        |
| Jenis Kelamin           | Laki – Laki       | 34               | 68%        |
|                         | Perempuan         | 16               | 32%        |
| Jabatan                 | Pegawai           | 50               | 100%       |
| Domisili                | Jakarta Selatan   | 36               | 75%        |
|                         | Tangerang Selatan | 14               | 25%        |

*Sumber: Data diolah, 2026*

Penelitian ini melibatkan 50 pegawai LEMIGAS sebagai responden. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia 20–35 tahun sebanyak 30 orang (60%), diikuti usia 36–45 tahun sebanyak 15 orang (30%), dan usia 46–60 tahun sebanyak 5 orang (10%). Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 34 orang (68%), sedangkan perempuan sebanyak 16 orang (32%). Seluruh responden merupakan pegawai LEMIGAS (100%) sesuai dengan kriteria penelitian. Berdasarkan domisili, sebagian besar responden berdomisili di Jakarta Selatan sebanyak 36 orang (72%), sedangkan 14 orang (28%) berdomisili di Tangerang Selatan.

##### *Uji Validitas*

Uji validitas dikatakan valid jika  $r \text{ hitung} \geq r \text{ table}$  Ghazali (2018). Berikut hasil uji validitas terdapat pada tabel 2 yang telah dilakukan.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

| Variabel     | Instrumen | Rhitung | r <sub>tabel</sub> | Keterangan |
|--------------|-----------|---------|--------------------|------------|
| Gaya         | X1.1      | 0,839   | > 0,279            | Valid      |
| Kepemimpinan | X1.2      | 0,695   | > 0,279            | Valid      |

| Variabel                           | Instrumen | Rhitung |   | rtabel | Keterangan |
|------------------------------------|-----------|---------|---|--------|------------|
| <b>(X1)</b>                        | X1.3      | 0,765   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.4      | 0,777   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.5      | 0,734   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.6      | 0,750   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.7      | 0,816   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.8      | 0,822   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.9      | 0,704   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.10     | 0,806   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.11     | 0,741   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.12     | 0,791   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.13     | 0,790   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.14     | 0,706   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.15     | 0,826   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.16     | 0,802   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.17     | 0,639   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.18     | 0,836   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.19     | 0,798   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X1.20     | 0,791   | > | 0,279  | Valid      |
| <b>Motivasi Kerja<br/>(X2)</b>     | X2.1      | 0,811   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.2      | 0,800   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.3      | 0,831   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.4      | 0,738   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.5      | 0,847   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.6      | 0,730   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.7      | 0,799   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.8      | 0,793   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.9      | 0,738   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.10     | 0,683   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.11     | 0,834   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | X2.12     | 0,841   | > | 0,279  | Valid      |
| <b>Kinerja<br/>Pegawai<br/>(Y)</b> | Y.1       | 0,655   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.2       | 0,551   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.3       | 0,565   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.4       | 0,677   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.5       | 0,547   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.6       | 0,542   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.7       | 0,578   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.8       | 0,623   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.9       | 0,683   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.10      | 0,471   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.11      | 0,551   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.12      | 0,653   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.13      | 0,650   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.14      | 0,729   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.15      | 0,678   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.16      | 0,696   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.17      | 0,703   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.18      | 0,659   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.19      | 0,637   | > | 0,279  | Valid      |
|                                    | Y.20      | 0,720   | > | 0,279  | Valid      |

| Variabel | Instrumen | Rhitung |   | rtabel | Keterangan |
|----------|-----------|---------|---|--------|------------|
|          | Y.21      | 0,617   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.22      | 0,735   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.23      | 0,699   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.24      | 0,737   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.25      | 0,660   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.26      | 0,675   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.27      | 0,706   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.28      | 0,724   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.29      | 0,637   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.30      | 0,654   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.31      | 0,596   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.32      | 0,696   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.33      | 0,671   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.34      | 0,595   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.35      | 0,680   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.36      | 0,533   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.37      | 0,568   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.38      | 0,371   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.39      | 0,497   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.40      | 0,661   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.41      | 0,590   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.42      | 0,635   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.43      | 0,660   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.44      | 0,786   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.45      | 0,710   | > | 0,279  | Valid      |
|          | Y.46      | 0,690   | > | 0,279  | Valid      |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap seluruh variabel penelitian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel (0,279) dan nilai signifikansi  $< 0,05$ . Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian telah memenuhi syarat validitas dan layak digunakan untuk pengumpulan data serta analisis lebih lanjut.

### Uji Realibilitas

Uji Reabilitas dinyatakan reabel jika Cronbach's Alpha pada seluruh variabel, lebih besar dari pada batas kriteria yang telah ditetapkan 0,60 ( $> 0,60$ ) Sugiyono (2023). Berikut hasil uji reliabilitas terdapat pada tabel 3 yang telah dilakukan.

**Tabel 3.** Hasil Uji Reabilitas

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Batas Krisis | N of Item | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|--------------|-----------|------------|
| Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) | 0,963            | 0,60         | 20        | Reliable   |
| Motivasi Kerja( $X_2$ )     | 0,943            | 0,60         | 12        | Reliable   |
| Kinerja Karyawan (Y)        | 0,967            | 0,60         | 46        | Reliable   |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,963, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,943, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,967, memiliki nilai yang lebih besar dari batas minimum reliabilitas, yaitu 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat baik, sehingga setiap butir pernyataan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data serta dapat digunakan dalam analisis penelitian selanjutnya.

### ***Uji Asumsi Klasik***

#### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan memiliki distribusi data yang berdistribusi normal atau tidak. Dalam uji Kolmogorov– Smirnov, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 (Ghozali, 2018:161). Data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. yang diperoleh dari hasil perhitungan Kolmogorov–Smirnov lebih besar dari 0,05. Adapun hasil uji normalitas pada penelitian ini disajikan pada tabel uji Kolmogorov–Smirnov berikut.

**Tabel 4.** Hasil Uji Normalitas

| Keterangan                    | Nilai |
|-------------------------------|-------|
| Jumlah Sampel (N)             | 50    |
| <i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>   | 0,858 |
| <i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> | 0,454 |

*Sumber: Data diolah, 2026*

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,454. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ( $0,454 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima, yang berarti data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi telah terpenuhi, sehingga model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Suatu model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas apabila memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10.

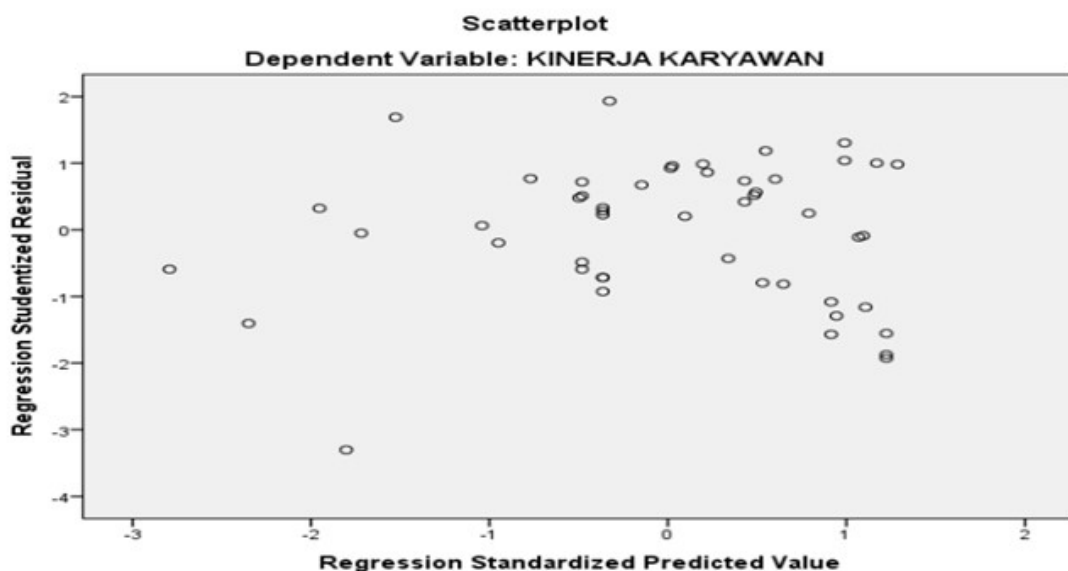
**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel               | Tolerance | VIF   |
|------------------------|-----------|-------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,150     | 6,647 |
| Motivasi (X2)          | 0,150     | 6,647 |

*Sumber: Data diolah, 2026*

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,150, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 6,647, yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas, sehingga variabel independen tidak memiliki hubungan yang sangat kuat satu sama lain dan model regresi memenuhi asumsi multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Grafik Scatterplot

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Regression Studentized Residual serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**Uji Regresi Linear Berganda****Tabel 6.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel               | B      | Std.Error | Beta   | T      | Sig.  |
|------------------------|--------|-----------|--------|--------|-------|
| (Konstanta)            | 47,433 | 20,277    |        | 2,339  | 0,024 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 2,399  | 0,597     | 1,026  | 4,019  | 0,000 |
| Motivasi (X2)          | -1,285 | 1,000     | -0,328 | -1,285 | 0,205 |

*Sumber: Data diolah, 2026*

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 47,433 + 2,399X_1 - 1,285X_2 + e$$

Koefisien persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- $\alpha = 47,433$ , memiliki arti bahwa apabila nilai variabel  $X_1$  (Gaya Kepemimpinan) dan  $X_2$  (Motivasi Kerja) sama dengan 0 (nol), maka nilai  $Y$  (Kinerja Karyawan) akan sebesar 47,433 poin.
- $\beta_1 X_1 = 2,399$ , angka ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan memiliki arah regresi positif. Artinya, setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) akan meningkatkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 2,399 poin, dengan asumsi variabel lain tetap.
- $\beta_2 X_2 = -1,285$ , angka ini menunjukkan bahwa koefisien regresi variabel Motivasi Kerja memiliki arah regresi negatif. Artinya, setiap kenaikan 1 (satu) poin pada variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) akan menurunkan Kinerja Karyawan ( $Y$ ) sebesar 1,285 poin, dengan asumsi variabel lain tetap. Namun, berdasarkan hasil uji parsial diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,205 ( $> 0,05$ ), sehingga pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan.

**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )****Tabel 7.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

| Model | R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | 0,735 | 0,540    | 0,520             | 19,336                     |

*Sumber: Data diolah, 2026*

Diperoleh nilai R Square sebesar 0,540 atau 54,0%, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara variabel Gaya Kepemimpinan dan

Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 46,0% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

**Tabel 8.** Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

| Variabel               | B      | Std.Error | thitung | Sig.  |
|------------------------|--------|-----------|---------|-------|
| (Konstanta)            | 47,433 | 20,277    | 2,339   | 0,024 |
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 2,399  | 0,597     | 4,019   | 0,000 |
| Motivasi (X2)          | -1,285 | 1,000     | -1,285  | 0,205 |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan tabel 8, maka interpretasi untuk t tabel adalah:

$$df = n - k - 1$$

$$df = (50 - 2 - 1)$$

$$df = 47$$

Berdasarkan nilai  $df = 47$  dan taraf signifikansi 5% (0,05) untuk uji dua arah, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,011. Dari hasil perhitungan pada Tabel 8 dan berdasarkan nilai t tabel, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan uji t sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 8 diketahui bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $4,019 > 2,011$ ) dengan nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,000, lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

#### b. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan uji t sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 8 diketahui bahwa nilai t hitung  $<$  t tabel ( $-1,285 < 2,011$ ) dengan nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,205, lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Artinya, Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 9.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

| Model        | Sum Of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 20592,947      | 2  | 10296,473   | 27,540 | 0,000 |
| Residual     | 17571,773      | 47 | 373,868     |        |       |
| Total        | 38164,720      | 49 |             |        |       |

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,540 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai Fhitung  $>$  Ftabel (27,540  $>$  3,20) dan nilai signifikansi  $<$  0,05 (0,000  $<$  0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_2$ ) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y).

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis regresi yang dilakukan menggunakan perangkat lunak IBM SPSS versi 20, pada bagian ini akan dibahas secara lebih rinci mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di LEMIGAS.

#### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Lemigas***

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada Tabel 4.6, koefisien regresi variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai positif sebesar 2,399. Sementara berdasarkan uji t (uji parsial), variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai thitung  $>$  ttabel (4,019  $>$  2,011) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LEMIGAS. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adriyanti et al., 2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### ***Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lemigas***

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada LEMIGAS. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja yang dimiliki karyawan belum mampu memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun sistem penghargaan yang diterapkan pada LEMIGAS. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu diimbangi dengan pengelolaan faktor-faktor organisasi lainnya agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ramadhan et

al.,2024) (Sumiati, 2019). yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

### ***Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Lemigas***

Berdasarkan hasil pengujian regresi secara simultan (uji F) , diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,540, sedangkan nilai Ftabel sebesar 3,20, sehingga diperoleh hasil Fhitung > Ftabel ( $27,540 > 3,20$ ). Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 atau 5%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LEMIGAS. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Adriyanti et al., 2023),(Dalimunthe, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai pada LEMIGAS. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu meningkatkan arah kerja dan koordinasi bawahan, sedangkan motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab. Secara simultan, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, LEMIGAS perlu terus mengembangkan pola kepemimpinan yang partisipatif serta program peningkatan motivasi kerja guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **Saran**

Secara praktis, temuan ini mengindikasikan perlunya manajemen Lemigas mencari cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yang akan meningkatkan kinerja pegawai nantinya. Keterbatasan penelitian ini meliputi pembatasan divisi di Legimas yaitu hanya divisi SDM saja yang diteliti dan jumlah sampel yang terbatas. Selanjutnya disarankan untuk memperluas variabel, responden dan divisi serta wilayah penelitian guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif.

## DAFTAR REFERENSI

- Abidin, Patiro, S. P. S., & Susilo, A. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Pelayaran PT . Salam Pacific Indonesia Lines Cabang Sorong*. 6(2), 1048–1059. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i2.3498>
- Adriyanti, Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bank sulselbar cabang jeneponto*. 1(1), 1–13.
- Ananda, A. F., Afif, M., & Wahyuni, F. S. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Sukses Perkasa Pandaan. Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 5(2), 131–146.
- Avilla, G. (2018). *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Keadilan Organisasi, dan Reaksi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*. 10(1), 129–140.
- Azizah, I., & Aisyah, N. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta*. 2(3), 168–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.70052/juma.v2i3.696>
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Dalimunthe, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam*. 5(1), 54–62.
- Kusjono, G., & Bariyyah, S. (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Glacier Manufaktur Indonesia Cabang Cikupa*. 4(2). <https://doi.org/https://doi.org/10.32493/jmw.v4i2.41728>
- Rahmawati, I. K., & Mauludi, A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung. Jurnal Manajemen*, 16(2), 255–267.
- Ramadhan, R., Irdhayanti, E., & Mufrihah, M. (2024). *Pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada mitra group*. 7, 796–807.
- Riyanti, F. N., & Komala, L. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gifas Jaya Sentosa Tangerang Selatan*. 2(4), 52–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.57218/jueb.v2i4.994>
- Saraswati, R. U., & Zulkifli, S. M. (2024). *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Trimitra Cikarang*. 12(1), 929–940. <https://doi.org/https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13848>
- Situmorang, L. L., Purba, M. I., Naibaho, K. M., Sinaga, M., & Roulina, R. (2021). *Gaya Kepemimpinan , Kedisiplinan , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan*. 5(2), 176–185.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sumiati, M. (2019). *Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan*. 21(1), 211–220.
- Tisu, L., Rusu, A., Sulea, C., & Virgă, D. (2022). *Job Resources and Strengths Use in Relation to Employee Performance: A Contextualized View. Psychological Reports*, 125(3), 1494–1527. <https://doi.org/10.1177/0033294121997783>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT . Felousa Trimedika Indonesia ( Studi Kasus Pada PT . Felousa Trimedika Indonesia )*. 2(2), 377–386.