Jurnal Manajemen dan Administrasi Antartika
Volume 3 Nomor 4 2026 Halaman 245-253
ISSN (Online) 3062-9977
DOI: https://doi.org/10.70052/juma.v3i4.1466

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum

Nindya Paramita[1*], Sabaruddin Siagian [2], Otto Siregar [3]

[1,2]Universitas Bina Sarana Informatika
Jl.Kramat Raya No 98, Senen, Jakarta Pusat, Indonesia

e-mail korespondensi: nindya134paramita@gmail.com

Submit: 22-07-2026 | Revisi : 21-09-2026 | Terima : 04-10-2026 | Terbit online: 14-10-2026

Abstrak - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan teknik *non-probability sampling* jenis sampling jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dan peningkatan motivasi kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan; Motivasi kerja; Kinerja karyawan

Abstract *- This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at the Directorate General of General Legal Administration. This research employed a quantitative method with an associative approach. The independent variables were leadership style (X1) and work motivation (X2), while the dependent variable was employee performance (Y). Data were collected through observation, questionnaires, and documentation studies using a non-probability sampling technique with saturated sampling. The data were analyzed using validity, reliability, classical assumption, multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS. The results show that leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. Thus, effective leadership and increased work motivation can contribute to improving employee performance in achieving organizational goals.*

Keywords : Leadership style; Work motivation; Employee performance

1. Pendahuluan

Globalisasi menuntut organisasi untuk lebih responsif terhadap dinamika lingkungan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia menjadi unsur penting yang menentukan kemampuan organisasi dalam mempertahankan daya saing dan mencapai tujuan secara berkelanjutan. Dalam persaingan organisasi atau perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang tangguh. Sumber daya manusia ini sangat dibutuhkan dalam menjalankan perusahaan yang tidak hanya dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri (Juita Situmorang et al., 2024).

Manajemen sumber daya manusia mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mendukung pencapaian kepentingan organisasi, individu, dan masyarakat. Dalam praktik organisasi, kinerja karyawan menjadi salah satu ukuran utama untuk menilai efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan. Kinerja yang tinggi akan memperkuat produktivitas, meningkatkan kualitas pelayanan, dan membangun kepercayaan publik terhadap institusi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat pencapaian sasaran organisasi serta menurunkan mutu layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dan sebaliknya ketika kinerja karyawan rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi SDM dan menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut (Supiani et al., 2022).

Copyright (c) 2026 Nindya Paramita, Sabarrudin Siagian, Otto V Siregar
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. Published under licence by Antartika Media Indonesia.

Tanujaya memandang kinerja karyawan sebagai aspek penting dalam proses peninjauan dan evaluasi pekerjaan perusahaan. Kinerja perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan produktivitas serta kemampuan organisasi dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja karyawan. Setyowati dan Subroto menjelaskan bahwa kinerja karyawan dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan selama periode tertentu. Hasil tersebut tidak hanya dinilai dari pencapaian target, tetapi juga dari kemampuan karyawan dalam menerapkan pengetahuan, keterampilan, dan tanggung jawab pada bidang pekerjaannya (Maidarti, 2022).

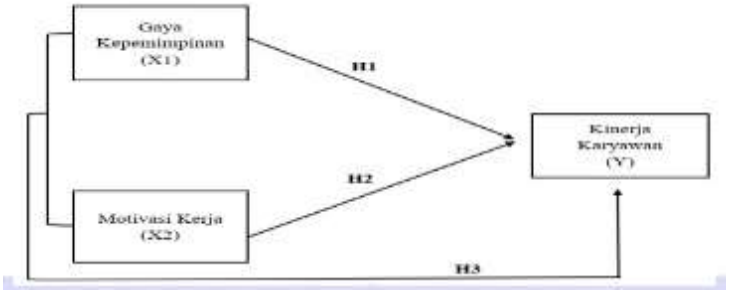
Kepemimpinan yang kuat dapat membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin memiliki posisi penting karena berperan menentukan arah organisasi, menggerakkan anggota, serta memastikan seluruh kegiatan berjalan menuju sasaran bersama. Prasetyo memaknai gaya kepemimpinan sebagai cara seorang pemimpin menerapkan perilaku kepemimpinannya untuk memengaruhi orang lain agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Apabila gaya kepemimpinan yang digunakan sesuai dengan kebutuhan organisasi, pemimpin dapat mendorong karyawan bekerja lebih maksimal sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik (Anggada Abim Pramudya et al., 2023).

Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan yang mendorong karyawan untuk berupaya mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks peningkatan kinerja, motivasi menjadi faktor yang perlu diperhatikan karena rendahnya motivasi dapat menyebabkan karyawan kurang bersemangat dalam menjalankan tugas. Robbins mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Hasibuan juga menyatakan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja agar seseorang bersedia bekerja sama, bekerja efektif, dan mengintegrasikan seluruh kemampuannya untuk mencapai kepuasan (Nafisatul Ilim et al., 2023).

Perbedaan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan adanya research gap yang layak untuk dikaji kembali. Selain itu, lingkungan kerja birokrasi yang memiliki aturan ketat, struktur formal, dan budaya organisasi yang khas dapat memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja, peran pemimpin tetap penting karena gaya kepemimpinan yang diterapkan akan membentuk sikap, perilaku, dan pola kerja karyawan. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi, memberikan arahan yang jelas, dan menjaga motivasi kerja akan membantu karyawan melaksanakan tugas secara lebih terarah. Motivasi kerja sendiri dapat bersumber dari faktor internal maupun eksternal, seperti penghargaan, pengakuan, lingkungan kerja yang aman, suasana kerja yang nyaman, dan kesempatan pengembangan diri. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan teori yang relevan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan. Keduanya dapat bekerja secara bersamasama dalam membentuk perilaku kerja yang lebih baik. Pemimpin yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang mendukung, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan bagi karyawan untuk memaksimalkan kemampuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, penting untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, khususnya di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum.

Penelitian ini penting dilakukan karena dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam menyusun strategi peningkatan kinerja. Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum".



Sumber: (Diolah Penulis, 2026)

Gambar 1 Kerangka Berfikir

Keterangan hubungan antar variabel:

1. H1 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
2. H2 : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
3. H3 : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengembangan Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan
   Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
   Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU). Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai oleh karyawan.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
   Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum (Ditjen AHU). Semakin baik gaya kepemimpinan dan semakin tinggi motivasi.

2. Metode Penelitian

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penelitian, peneliti menetapkan desain penelitian yang berfokus pada pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Penelitian kuantitatif memanfaatkan data berbentuk angka serta teknik analitik untuk menguji hipotesis, menarik kesimpulan, dan memahami keterkaitan antarvariabel. Pendekatan ini dipilih karena studi bertujuan menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui pengolahan data numerik menggunakan analisis statistik. Metode asosiatif digunakan karena penelitian ini juga ingin menelaah hubungan sekaligus pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Candra Susanto et al., 2024).

Sugiyono mengemukakan populasi merupakan seluruh objek atau subjek yang menjadi fokus dalam suatu penelitian dan memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan permasalahan yang ingin dikaji. Dalam konteks penelitian pendidikan, populasi dapat berupa siswa, guru, kepala sekolah, institusi pendidikan, dokumen pembelajaran, atau peristiwa yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan. Pemahaman terhadap populasi yang tepat sangat penting karena menjadi dasar utama dalam penentuan sampel serta proses generalisasi hasil penelitian (Ramadani et al., 2025). Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan peneliti yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel non probabiliti sampling dengan jenis sampel jenuh (saturated sampling). Pendekatan non-probability sampling sering kali melekat pada desain studi kasus dan penelitian kualitatif. Karakteristik utama studi kasus adalah penjelajahan fenomena riil pada ruang lingkup sampel yang terbatas, sehingga tujuannya bukan untuk inferensi statistik ke populasi yang lebih luas. Karena tidak memerlukan representativitas ataupun pemilihan secara acak, peneliti wajib menyertakan justifikasi yang rasional dan jelas mengenai alasan keterlibatan unit analisis atau individu yang dipilih (Firmansyah, 2022).

Teknik pengumpulan data penelitian adalah metode atau cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan dalam sebuah studi atau penelitian. Pemilihan teknik pengumpulan data sangat penting karena dapat mempengaruhi validitas dan reliabilitas hasil penelitian yang harus disesuaikan dengan tujuan penelitian, jenis data yang dibutuhkan, sumber daya yang tersedia, dan pertimbangan etis. Kombinasi beberapa teknik pengumpulan data juga sering digunakan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih lengkap tentang masalah penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: Observasi, Kuesioner, dan Studi Dokumentasi (Iba & Wardhana, 2023). Analisis data penelitian adalah proses metodologis penerapan alat statistik atau analisis kualitatif yang berbeda untuk mengubah data mentah yang telah dikumpulkan menjadi informasi yang relevan. Singkatnya, analisis data penelitian adalah prosedur penting yang mengubah data yang belum diolah menjadi informasi yang relevan dan bermakna dengan menerapkan metode statistik atau kualitatif. Analisis data merupakan suatu proses yang dilakukan setelah seluruh data penelitian berhasil dikumpulkan. Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode statistik untuk menguji hubungan antarvariabel yang diteliti. Data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan software SPSS versi 25 (Candra Susanto et al., 2024).

Penelitian ini dilaksanakan melalui beberapa tahapan yang dilakukan secara sistematis. Tahap pertama diawali dengan menentukan desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, peneliti menentukan populasi dan sampel penelitian serta menetapkan teknik sampling yang digunakan. Setelah objek dan responden penelitian ditentukan, peneliti menyusun instrumen penelitian berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian yang telah ditetapkan pada definisi operasional variabel.

Tahap berikutnya adalah melakukan pengumpulan data melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada responden, dan studi dokumentasi. Data yang terkumpul kemudian diperiksa dan disiapkan untuk proses pengolahan. Data primer yang diperoleh dari kuesioner menjadi data utama dalam penelitian, sedangkan data sekunder digunakan sebagai data pendukung yang diperoleh dari berbagai sumber yang relevan. Setelah data terkumpul dan siap diolah, peneliti melakukan analisis menggunakan bantuan software IBM SPSS Statistics versi 25. Selanjutnya, hasil pengolahan data digunakan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel sesuai dengan tujuan dan hipotesis penelitian

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Setelah data terkumpul secara lengkap, seluruh jawaban responden diolah menggunakan *Statistical Package For Social Sciences* (SPSS) untuk memperoleh gambaran karakteristik responden serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3.1 Uji Kualitas Data

Uji Kualitas Data merujuk pada tingkat keandalan dan kesesuaian data untuk digunakan dalam konteks tertentu. Kualitas data terdiri dari beberapa dimensi utama seperti akurasi, kelengkapan, konsistensi, ketepatan waktu, relevansi, dan representasi yang tepat. Dimensi-dimensi ini menjadi dasar dalam mengevaluasi efektivitas sistem informasi, khususnya dalam pengambilan keputusan berbasis data. Data yang tidak memenuhi kriteria kualitas dapat menyebabkan kesalahan analisis, kebijakan yang tidak tepat sasaran, serta rendahnya kepercayaan pengguna terhadap sistem informasi (Hulu Anggraini A, 2025).

3.1.1. Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0,642	0,219	Valid
	2	0,654		Valid
	3	0,727		Valid
	4	0,753		Valid
	5	0,624		Valid
	6	0,76		Valid
	7	0,65		Valid
	8	0,629		Valid
	9	0,672		Valid
	10	0,672		Valid
Motivasi Kerja (X2)	1	0,465	0,219	Valid
	2	0,719		Valid
	3	0,629		Valid
	4	0,739		Valid
	5	0,674		Valid
	6	0,629		Valid
	7	0,528		Valid
	8	0,682		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,759	0,219	Valid
	2	0,739		Valid
	3	0,787		Valid
	4	0,808		Valid
	5	0,81		Valid

Sumber: (Diolah Penulis, 2026)

Berdasarkan tabel 1 terlihat bahwa hasil pengujian validitas untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), seluruh butir instrumen dinyatakan valid dan layak diaplikasikan dalam penelitian. Keputusan ini didasarkan pada Rhitung dari tiap-tiap item yang secara konsisten melampaui nilai Rtabelsebesar 0,219. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), rentang nilai Rhitung yang diperoleh adalah 0,616 hingga 0,760. Mengingat seluruh indikator memiliki nilai yang lebih besar dari Rtabel (0,219), maka10 butir pernyataan untuk variabel ini dipastikan valid dan mampu merepresentasikan konstruk gaya kepemimpinan secara akurat.

Selanjutnya, pengujian pada variabel Motivasi Kerja (X2) menghasilkan nilai Rhitung antara 0,465 sampai 0,739. Karena seluruh capaian tersebut berada di atas nilai ambang batasan 0,219, maka 8 butir pernyataan yang tersedia dinyatakan valid dan reliabel untuk mengukur motivasi kerja subjek penelitian. Hasil serupa juga ditemukan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), di mana koefisien korelasi Rhitung bergerak dari 0,739 hingga

0,818. Nilai-nilai tersebut seluruhnya lebih besar dari Rtabel sebesar 0,219, sehingga 6 item pernyataannya dikategorikan valid dan tepat untuk mengukur tingkat kinerja karyawan. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa semua item kuesioner dari ketiga variabel tersebut telah memenuhi kriteria validitas instrumen dan siap digunakan untuk tahapan pengumpulan data berikutnya.

3.1.2. Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,866	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,794	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,877	0,6	Reliabel

Sumber : (Diolah Penulis, 2026)

Alat ukur penelitian berupa kuesioner untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) pada Tabel 2 dipastikan memenuhi kriteria keajekan karena nilai Cronbach's Alpha yang didapat seluruhnya berada di atas nilai standar 0,60. Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), tingkat konsistensi instrumen tergolong sangat baik dengan perolehan angka Cronbach's Alpha sebesar 0,866. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja (X2), mengonfirmasi keandalannya lewat nilai koefisien sebesar 0,794, yang menandakan bahwa item pernyataannya stabil dan dapat dipercaya. Evaluasi pada variabel Kinerja Karyawan (Y) juga memperlihatkan kekuatan konsistensi yang sangat tinggi dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,877. Dari keseluruhan data pengujian ini, ditarik kesimpulan bahwa instrumen riset untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, serta Kinerja Karyawan telah memenuhi syarat validitas formal dan siap digunakan dalam tahapan penelitian selanjutnya.

3.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ketepatan sebuah data, "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Karena itu, sebuah model sebelum digunakan seharusnya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut asumsi klasik"(Rahmadani & Rizka Akbar, 2023). Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas dengan menggunakan software SPSS versi 25.

3.2.1. Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogrov-Sminov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	Mean	260.875.000
	Std. Deviation	2,3040.1248
Most Extreme Differences	Absolute	0.82
	Positive	0.65
	Negatif	0.82
Test Statistic		0.82
Asymo. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber : (Diolah Penulis, 2026)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas menggunakan One-Sample KolmogorovSmirnov pada Tabel 3, diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) mencapai 0,200. Karena nilai tersebut melampaui standar signifikansi yang ditetapkan sebesar 0,05 (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data residual dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Hasil ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga prosedur analisis data dapat diteruskan ke tahapan selanjutnya. Kriteria normalitas ini juga didukung oleh perolehan nilai statistik Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,082 pada total sampel 80 responden, yang mengindikasikan bahwa sebaran data penelitian berada dalam batas wajar.

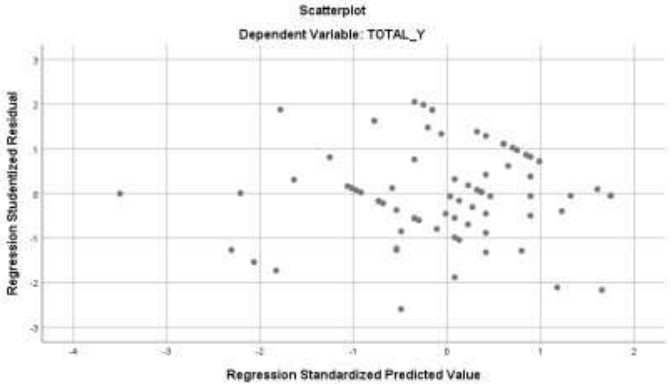
3.2.2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Eror	Standar Coefficients Beta	t	Sig	Colinearty Statistics Tolerance	**VIF**
1	(Constant)	1.782	3.225		0.553	0.582		
	Total_X1	0.110	0.66	0.153	1.651	0.103	0.752	**1.331**
	Total_X2	0.661	0.98	0.621	6.707	0.000	0.752	**1.331**

Berdasarkan Tabel 4, hasil uji multikolinearitas menggunakan software IBM SPSS Statistics versi 25, dilihat melalui tabel coefficients pada uji regresi linear berganda diatas, dapat diperoleh model persamaan yaitu Y = -1,782 + 0,110X1 + 0,661X2. Nilai konstanta yang berada di angka -1,782 mengindikasikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan serta motivasi kerja diasumsikan bernilai nol, maka tingkat kinerja karyawan adalah sebesar -1,782. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,110 menunjukkan bahwa setiap ada penambahan satu satuan pada gaya kepemimpinan, maka kinerja karyawan akan terangkat sebesar 0,110 dengan syarat variabel bebas lainnya konstan. Sementara itu, koefisien variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,661 menandakan bahwa kenaikan satu satuan motivasi kerja bakal meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,661.

3.2.3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Fitri Larasati Sibuea et al., 2022), analisis dari heteroskedastisitas menggunakan scatterplot sebagai berikut:

1. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar 0.
2. Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
3. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
4. Penyebaran titik-titik data tidak berpola.

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi ini valid untuk digunakan pada tahapan analisis berikutnya.

3.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti. Berdasarkan definisi tersebut maka hipotesis ini hanya merupakan jawaban sementara yang belum teruji kebenarannya. Oleh karena itu, untuk menguji kebenarannya, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikannya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F) dengan menggunakan software SPSS versi 25. Uji parsial tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Sementara itu, uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen (Irfan Syahroni et al., 2022).

3.3.1. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Tabel 5 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Eror	Standar Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	1.782	3.225		0.553	0.582
	Motivasi Kerja	0.110	0.66	0.153	1.651	0.103
	Disiplin Kerja	0.661	0.98	0.621	6.707	0.000

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel ini menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,651 dengan tingkat signifikansi 0,103. Oleh karena t hitung < t tabel (1,651 < 1,991) dan nilai signifikansinya melebihi 0,05 (0,103 > 0,05), maka $H0$ diterima dan Ha ditolak. Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa perubahan atau penerapan gaya kepemimpinan yang diterapkan di dalam organisasi tidak memberikan dampak atau kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum.

Hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa variabel ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 6,707 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung > t tabel (6,707 > 1,991) dan signifikansinya berada di bawah 0,05 (0,000 < 0,05), maka $H0$ ditolak dan Ha diterima. Artinya, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi atau kuat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga akan mengalami peningkatan secara nyata dan berarti bagi keberhasilan organisasi di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum.

3.3.2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	419.369	2	209.685	39.092	0.000
	Residual	413.018	77	5.364		
	Total	8.322.388	79			

Berdasarkan hasil uji ANOVA (Uji F) diatas, ditemukan nilai Fhitung sebesar 39,092 dengan angka signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini berada di bawah ambang batas 0,05 (0,000 < 0,05). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Hasil ini memperkuat keputusan untuk menerima hipotesis penelitian yang diajukan. Selain itu, temuan ini juga menjelaskan bahwa model regresi yang diterapkan dalam penelitian ini memiliki kelayakan yang baik dan dapat digunakan maupun dilanjutkan ke pengujian selanjutnya untuk mengukur dampak variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R Square atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan R² yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variable bebas atau variable independent (X), atau variabel independent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinan atau R square ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variable X secara simultan (bersama-sama) terhadap variable Y (Tahitu A., 2024).

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Eror of the Estimate
	0.710	0.504	0.491	2.316

Berdasarkan Tabel 7, output tabel Model Summary, ditemukan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,710. Angka ini mengindikasikan adanya hubungan yang positif dan kuat antara variabel independen (gaya kepemimpinan dan motivasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan). Sementara itu, perolehan nilai R Square sebesar 0,504 mengindikasikan bahwa kontribusi gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan adalah sebesar 50,4%. Adapun sisa variasi sebesar 49,6% ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar fokus penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square yang tercatat sebesar 0,491 menunjukkan bahwa setelah dilakukan penyesuaian terhadap total variabel bebas yang diuji, kemampuan model dalam menerangkan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 49,1%. Terakhir, nilai Std. Error of the Estimate sebesar 2,316 mencerminkan tingkat kesalahan dalam prediksi model regresi, di mana semakin rendah nilai ini, maka tingkat akurasi model dalam memproyeksikan variabel dependen akan semakin tinggi.

3.5 Koefisien Regresi

Analisis Regresi Linier Berganda Menurut Sugiyono (2017:277) berpendapat "Analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan". Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengestimasi kondisi perubahan variabel dependen, baik peningkatan maupun penurunan, yang dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor yang mengalami perubahan nilai (Rahma Dianti & Sunarto, 2023). Dalam penelitian ini, Analisis Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Uji ini dilakukan dengan menggunkan software SPSS versi 25.

Tabel 8 Hasil Koefisien Regresi

Model		Unstandardized B	Coefficients Std. Eror	Standar Coefficients Beta	t	Sig
1	(Constant)	1.782	3.225		0.553	0.582
	Motivasi Kerja	0.110	0.66	0.153	1.651	0.103
	Disiplin Kerja	0.661	0.98	0.621	6.707	0.000

Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \mathrm{a} + \beta 1\mathrm{X}1 + \beta 2\mathrm{X}2 + \mathrm{e} \quad (1)$$

$$Y = -1{,}782 + 0{,}110X1 + 0{,}661X2 + e \quad (2)$$

Keterangan: Y : Variabel terikat (kinerja karyawan), X1 : Variabel bebas (gaya kepemimpinan), X2 : Variabel bebas (motivasi kerja), a : Konstanta, β : Koefisien regresi, e : Error

Nilai konstanta (a) yang bernilai -1,782 angka tersebut Mengindikasikan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) diasumsikan konstan atau bernilai nol, maka capaian kinerja karyawan (Y) diprediksi berada pada angka -1,782. Tanda negatif pada konstanta ini mencerminkan bahwa performa karyawan berpotensi mengalami penurunan apabila tidak didukung oleh faktor gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan ($\beta 1$) sebesar 0,110 angka koefisien tersebut menunjukkan bahwa setiap ada penambahan satu satuan pada gaya kepemimpinan, kinerja karyawan diproyeksikan naik sebesar 0,110 satuan, dengan syarat variabel bebas lainnya tidak berubah. Hubungan searah (positif) ini menandakan kontribusi searah dari gaya kepemimpinan. Meski demikian, perolehan nilai signifikansi sebesar 0,103 (lebih besar dari 0,05) membuktikan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien motivasi kerja ($\beta 2$) senilai 0,661 angka koefisien tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan motivasi kerja akan mendongkrak kinerja karyawan sebesar 0,661 satuan (asumsi ceteris paribus). Arah koefisien yang positif ini memperlihatkan hubungan linier yang searah. Didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Kesimpulan

Merujuk pada hasil analisis data empiris serta pembahasan yang telah dipaparkan mengenai dampak gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap performa karyawan di lingkungan Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum, maka kesimpulan riset ini, sebagai berikut :1) Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Realitas ini mengisyaratkan bahwa efektivitas kepemimpinan yang ditunjukkan oleh atasan berbanding lurus dengan peningkatan capaian kerja bawahannya. Figur pemimpin yang akomodatif dalam menyalurkan komando, membangun komunikasi dua arah, memantik semangat, serta responsif dalam mengambil keputusan strategis mampu mengondisikan atmosfer kerja yang ideal bagi staf untuk bekerja secara paripurna. 2) Motivasi Kerja terkonfirmasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Temuan ini menegaskan bahwasanya dorongan kerja internal maupun eksternal merupakan determinan krusial dalam memelihara etos kerja, akuntabilitas, serta produktivitas aparatur. Semakin tinggi intensitas motivasi yang diinternalisasi oleh karyawan, maka output kerja yang dihasilkan akan semakin berkualitas, baik dari aspek capaian mutu maupun kuantitas target. 3)Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan di Direktorat Jenderal Administrasi Hukum Umum. Dengan bahasa lainnya yaitu, orkestrasi yang seimbang antara pola kepemimpinan yang suportif dan stimulasi dorongan kerja yang kuat menjadi motor penggerak utama dalam mengoptimalkan performa staf. Sinergi kedua elemen ini menciptakan ekosistem birokrasi yang efisien dan efektif, yang pada akhirnya mempercepat akselerasi pencapaian visi misi instansi.

Referensi

Anggada Abim Pramudya, Muhammad Rouf Purnama, Ninnes Sri Andarbeni, Putri Nurjayanti, & M. Isa Anshori. (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen,1(4),24–40. https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i4.505

Candra Susanto, P., Ulfah Arini, D., Yuntina, L., & Panatap Soehaditama, J. (2024a). Konsep Penelitian Kuantitatif: Populasi, Sampel, dan Analisis Data (Sebuah Tinjauan Pustaka). 3(1). https://doi.org/10.38035/jim.v3i1

Firmansyah, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH), 1(2), 85–114. https://doi.org/10.55927

Fitri Larasati Sibuea, M., Ardiansyah Sembiring, M., Tama Andri Agus, R., Pertiwi, D., & Royal, S. (2022). Pengaruh Kemandirian Belajar (Self Regulated Learning) Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Logika Komputer. In Journal of Science and Social Research (Issue 3).

Hulu Anggraini A, . Nasution Padli Irwan M. (2025). Analisis Komparatif Dimensi Kualitas Data Pada Sistem Informasi Publik: Studi Sintesis Literatur. JurnalIlmiahNusantara(JINU), 2.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2023). Metode Penelitian Penerbit Cv.Eureka Media Aksara.

Irfan Syahroni, M., STIT Al-Aziziyah, D., TGH Umar Abdul Aziz kapek Gunung Sari Lombok Barat, J. I., & pos, kode. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. Jurnal Al-Musthafa STIT Al-Aziziyah Lombok Barat, 43(3).

Juita Situmorang, K., Noveliana Tambunan, W., Sundari, S., Pakpahan, M., Kuda Raya No, J., Putih, K., & Jakarta Timur, K. (2024). Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Globalisasi. Jurnal Cakrawala Akademika (JCA), 1(3), 894–904. https://doi.org/10.70182/JCA

Maidarti, T. A. M. Wibowo. , E. N. I. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Saraka Mandiri Semesta Bogor. 16(1).

Nafisatul Ilim, A.Khairul Wahyudi, Fadlan Kurniadi, Siti Hairunnisa, & M.Isa Anshori. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, dan Motivasi Kerja Karyawan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi, 2(1), 39–54. https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.983

Rahma Dianti, A., & Sunarto, A. (2023a). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perkebunan Nusantara VIII Bogor. Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation, 1(4).

Rahmadani, S., & Rizka Akbar, I. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pendidikan Wilayah I Kota Administrasi Jakarta Selatan. Jorapi : Journal of Research and Publication Innovation, 1(3).

Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhrurrozi, H. (2022). Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan(JIMPE) Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT.

Tahitu A., T. R. A. ,. F. M. v. (2024). Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Gaya Kepemimpinan Lurah Milenial Di Kota Ambon. Jurnalbadati, 6(1).

Ulva Putri Ramadani, Raudhotul Muthmainnah, Nisa Ulhilma, Azzah Wazabirah, Rully Hidayatullah, & Harmonedi, H. (2025). Strategi Penentuan Populasi dan Sampel dalam Penelitian Pendidikan: Antara Validitas dan Representativitas. Jurnal QOSIM Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora, 3(2), 574–585. https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1021