

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser

Syifi Fauziyah^{1*}, Istiqomah², Putri Sagita³

^{1,2,3} Prodi S1 Manajemen STIE Widya Praja Tanah Grogot, Indonesia

Alamat: Jl. Jenderal Sudirman No.149, Tanah Grogot, Kec. Tanah Grogot, Kabupaten Paser, Kalimantan Timur 7625

Korespondensi penulis: ifie.fauziah@gmail.com

Abstract. The aim of this research is to determine the simultaneous and partial influence as well as the dominant variables of leadership style (X1) and work motivation (X2) on the performance of non-permanent employees (Y), of the Paser Regency Regional Revenue Agency. The population of this study were temporary employees of the Paser Regency Regional Revenue Agency, using a saturated sampling technique and the number of samples obtained was 47 respondents. This research questionnaire consists of 21 statements. The results of testing the research instrument, namely the questionnaire, showed that 21 statements were declared valid because r calculated $> r$ table, namely 0.2907. Apart from that, all statements were declared reliable because the Cronbach's Alpha value was greater than 0.60 ($0.884 > 0.60$). The regression equation obtained is $Y = 7.595 + 0.021X_1 + 0.471X_2$. Leadership style variables (X1), work motivation (X2), have a positive influence on the performance of non-permanent employees (Y) at the Paser Regency Regional Revenue Agency. The correlation coefficient value R is 0.818, which means that the correlation relationship is very strong between leadership style (X1), work motivation (X2), and the performance of non-permanent employees (Y). The Adjusted R Square value is 0.654, which means that the independent variables, namely leadership style (X1) and work motivation (X2) can explain employee performance (Y) by 65.4%, while 34.6% is explained by other factors outside this research. The results of the F test obtained an F count value of 44.415 and a significant level of 0.000 and an F table value of 3.21 (df 2:44), so F count $> F$ table ($44.415 > 3.21$) so that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means there is a simultaneous (simultaneous) influence of the leadership style variables (X1) and work motivation (X2) on the performance of non-permanent employees (Y) at the Regional Revenue Agency of Paser Regency. The results of the t test showed that the value of the Leadership style variable (X1) was 2.731 with a significant level of 0.009 and the work motivation variable (X2) was 9.313 with a significant level of 0.001, so t count $> t$ table (t count > 2.01537) so that H_0 was rejected and H_a was accepted, which means there is an independent or partial influence on the leadership style variables (X1) and work motivation (X2). The highest t -count value is the work motivation variable (X2) of 9.313 which has a dominant influence on the performance of non-permanent employees (Y), at the Regional Revenue Agency of Paser Regency. so the second hypothesis is that the work motivation variable (X2) which has a dominant influence on the performance of non-permanent employees (Y) at the Paser Regency Regional Revenue Agency is proven so that the conclusion is that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords: Leadership, Motivation, Performance

Abstrak. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial serta variabel dominan dari gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y), terhadap Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Populasi penelitian ini adalah pegawai tidak tetap Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser, dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 47 responden. Kuesioner penelitian ini terdiri dari 21 pernyataan. Hasil pengujian instrumen penelitian yaitu kuesioner menunjukkan bahwa 21 pernyataan dinyatakan valid karena r hitung $> r$ tabel, yaitu 0,2907. Selain itu seluruh pernyataan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 ($0,884 > 0,60$). Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 7,595 + 0,021X_1 + 0,471X_2$. variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,818 yang artinya bahwa hubungan korelasi sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y). Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654 yang artinya variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 65,4%, sedangkan 34,6% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar penelitian ini. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 44,415 dan tingkat signifikan 0,000 dan nilai F tabel sebesar 3,21 (df 2:44), maka F hitung $> F$ tabel ($44,415 > 3,21$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan), variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Hasil uji t diperoleh nilai variabel gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 2,731 dengan tingkat signifikan 0,009 dan variabel

motivasi kerja (X_2) sebesar 9,313 dengan tingkat signifikan 0,001 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($t_{hitung} > 2,01537$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara sendiri-sendiri atau parsial variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) Nilai t_{hitung} tertinggi adalah variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 9,313 yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y), pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Maka hipotesis kedua variabel motivasi kerja (X_2) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tidak tetap (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser terbukti sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja

1. LATAR BELAKANG

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seorang atasan atau pemimpin dalam mengatur dan mengarahkan para pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan. Gaya kepemimpinan dapat juga berarti sebagai suatu kebiasaan atasan dalam mengelola atau mengatur dan untuk mempengaruhi pegawai agar dapat mengikuti arahan yang telah diberikan.

Menurut Veithzal Rivai dalam Mubarak (2022:16), menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok. Pemimpin memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Kepemimpinan merupakan seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok.

Pemimpin hadir untuk menggerakkan yang dipimpinnya agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendakinya. Hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya bersifat pembimbingan, pemberian arahan, pemberian perintah, pemberian motivasi dan pemberian teladan untuk membangun orang-orang di sekitarnya

Menurut Ansory dalam Mubarak (2022:8) “Motivasi yaitu sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang

menimbulkan dorongan, motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan”.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dari dalam diri manusia karena didorong dengan adanya suatu tujuan yang menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Motivasi berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, atau bertindak laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motivasi diri yang berbeda antara orang yang satu dengan orang yang lainnya.

Kinerja pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Kinerja pegawai mencakup kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerjanya.

2. KAJIAN TEORITIS

Manajemen

Patut dipahami bahwa faktor manusia sangat diperlukan dalam suatu organisasi sehingga muncul suatu ilmu manajemen yang mempelajari permasalahan ketenagakerjaan atau kepegawaian yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Secara umum tidak terdapat definisi yang tunggal berkaitan dengan pengertian apa itu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Para ahli atau pakar mendefinisikan dengan beragam terkait dengan aktivitas yang dilakukan yang dimulai dari perencanaan MSDM, seleksi dan tes, wawancara, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, manajemen retensi sampai dengan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan.

Kehidupan organisasi yang telah lama ada, seperti misalnya di bidang pemerintahan, ekonomi dan kemasyarakatan dibutuhkan satuan kerja yang secara khusus akan mengelola sumber daya manusia. Tonggak sejarah yang teramat penting dalam menandai diperlukannya sumber daya manusia adalah timbulnya Revolusi Industri di Inggris. Dampak Revolusi Industri tidak hanya merubah cara produksi, tetapi juga penanganan sumber daya manusia yang berbeda dengan sebelumnya, lahirnya berbagai perusahaan dengan penggunaan teknologi memungkinkan diproduksi barang secara besar-besarnya dengan memanfaatkan tenaga manusia yang tidak sedikit.

Menurut Dessler dalam Wulandari (2020) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan berkaitan dengan karyawan di suatu perusahaan yang dimulai dari perencanaan, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian karyawan, kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Gaya Kepemimpinan

Pemimpin hadir untuk menggerakkan yang dipimpinnya agar mereka mau mengikuti atau menjalankan apa yang diperintahkan atau dikehendakinya. Hubungan antara pemimpin dengan orang-orang yang dipimpinnya bersifat pembimbingan, pemberian arahan, pemberian perintah, pemberian motivasi dan pemberian teladan untuk membangun orang-orang di sekitarnya.

Menurut Robbins dalam Mubarak (2022:15) “kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran”.

Menurut Veithzal Rivai dalam Mubarak (2022:16), menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan yang menunjukkan, secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba memengaruhi kinerja bawahannya.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya,

tujuan organisasi, dan kebutuhan. Jadi motivasi dari dalam diri manusia karena didorong dengan adanya suatu tujuan yang menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Sutrisno dalam Mubarak (2022:22), menyatakan bahwa motivasi yaitu suatu factor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai factor pendorong manusia. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki satu faktor yang mendorong aktivitas.

Menurut Hasibuan dalam Mubarak (2022:22), “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Kinerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2019:176) “mengemukakan bahwa kinerja adalah bentuk kebijakan publik yang menggabungkan strategi organisasi, partisipasi konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi”.

Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, feedback dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Sebanyak 44 berdasarkan rekapitulasi kehadiran jumlah keseluruhan pegawai. Teknik sampel jenuh karena jumlah populasinya tidak lebih dari 100 orang yaitu sebanyak 44 orang. Dalam hal ini semua populasi dijadikan sebagai sampel. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yaitu seluruh Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan SPSS.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients
		B
1	(Constant)	7,595
	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,021
	Motivasi Kerja (X ₂)	0,471

Sumber: hasil analisis data SPSS 2024

Berdasarkan table 1 di atas diketahui hasil persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut:

$$Y = 7,595 + 0,021X_1 + 0,471X_2$$

- a. Angka sebesar 7,529 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂) dianggap konstan maka kinerja pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser akan meningkat sebesar 7,529.
- b. Angka sebesar 0,021 menunjukan apabila nilai gaya kepemimpinan (X₁) mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,021 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. Angka sebesar 0,471 menunjukkan bahwa apabila nilai motivasi kerja (X₂) mengalami kenaikan satu satuan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,471 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 2 Hasil Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Model	R	Adjusted R Square
1	0,818 ^a	0,654

Sumber: Hasil analisis data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien korelasi R sebesar 0,818 yang artinya bahwa hubungan korelasi sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X₁), motivasi kerja (X₂), terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654 yang artinya variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X₁), dan motivasi kerja (X₂) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 65,4%, sedangkan 34,6% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.

Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-Sama (Uji F)**Tabel 3 Hasil Uji F**

Model		Df	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.
1	Regression	2	44,415	3,21	0.000 ^b
	Residual	44			
	Total	46			

Sumber: hasil analisis data SPSS 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,415 dan tingkat signifikan 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 (df 2:44), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,415 > 3,21$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan), variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

Berdasarkan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan terdapat pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.

Uji Koefisien Regresi Secara Sendiri-sendiri (Uji t)**Tabel 4 Hasil Uji t**

Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	2,731	2,01537	0,009	Signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	9,313	2,01537	0,001	Signifikan

Sumber: hasil analisis data SPSS 2024

Berdasarkan hasil tabel 4 diatas dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut:

- Variabel gaya kepemimpinan (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,731 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009, jika dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 2,01537, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,731 > 2,01537$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika dibandingkan dengan standar signifikan sebesar 0,05. Maka $0,009 < 0,05$ yang berarti variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Variabel motivasi kerja (X_2), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 9,313 dengan tingkat signifikan sebesar $<0,001$, jika dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu 2,01537, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,313 > 2,01537$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. jika dibandingkan dengan standar signifikan sebesar 0,05. Maka $0,009 < 0,05$ yang berarti variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan nilai t_{hitung} yang dominan adalah variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 9,313 berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y), pada Badan Pendapatan Daerah

Kabupaten Paser. Maka hipotesis kedua variabel motivasi kerja (X_2) yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser terbukti sehingga kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagai penutup pada laporan penelitian ini yang telah dilakukan dan untuk mempermudah mengetahui hasil penelitian, analisis, serit pembahasan, maka pokok materi dari penelitian ini dibuat kesimpulan yaitu:

- a. Hasil uji validitas terhadap 21 pernyataan diperoleh hasil nilai r hitung $> r$ tabel, yaitu 0,2876, maka semua pernyataan dianggap valid.
- b. Hasil uji reliabilitas nilai *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,60 ($0,884 > 0,60$) sehingga seluruh item pernyataan *reliabel*.
- c. Persamaan regresi linear berganda yaitu: $Y = 7,595 + 0,021X_1 + 0,471X_2$ variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.
- d. Nilai koefisien korelasi R sebesar 0,818 yang artinya bahwa hubungan korelasi sangat kuat antara gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y).
- e. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,654 yang artinya variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X_1), dan motivasi kerja (X_2) dapat menjelaskan kinerja pegawai (Y) sebesar 65,4%, sedangkan 34,6% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar penelitian ini.
- f. Hasil uji f diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,415 dan tingkat signifikan 0,000 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,21 (df 2:44), maka $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($44,415 > 3,21$) sehingga H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan), variabel gaya kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser.
- g. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X_1), diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,731 dengan tingkat signifikan sebesar 0,009, nilai t_{tabel} yaitu 2,01537, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,731 > 2,01537$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. standar signifikan sebesar 0,05, maka $0,009 < 0,05$, nilai t_{hitung} sebesar 9,313 dengan tingkat signifikan sebesar $< 0,001$, nilai t_{tabel} yaitu 2,01537, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $9,313 > 2,01537$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, standar signifikan sebesar 0,05. Maka $0,009 < 0,05$ Nilai t_{hitung} yang dominan adalah variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 9,313.

Saran

Dari hasil kesimpulan diatas maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat, yaitu:

- a. Diharapkan bisa menjadi lebih baik lagi dalam memimpin instansi, serta memberikan contoh yang baik terhadap para pegawai yang ada dan tidak membedakan setiap golongan pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Paser
- b. Diharapkan lebih banyak memberikan motivasi kerja kepada pegawai tidak tetap (PTT) agar lebih baik lagi sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu dan baik

DAFTAR REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi* (Edisi pertama, Cetakan pertama). CV Alfabeta.
- Hafni, S. (2021). *Metodologi penelitian*. KBM Indonesia.
- Khaeruman, S. T., MM., CHRA., dkk. (2021). *Meningkatkan kinerja manajemen sumber daya manusia*. CV AA Rizky.
- Lestari, D. (2023). *Kinerja pegawai*. Widina Media Utama.
- Marnis, P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Zifatama Publisher.
- Mubarak, R., Remmang, & Ruslan. (2022). *Gaya kepemimpinan, tekanan & motivasi kerja*. CV Berkah Utami.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisa statistik data dengan SPSS*. Mediakom.
- Rafianti, W. (2023). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Medan* [Skripsi]. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sepmady, W. (2021). *Filsafat dan teori kepemimpinan*. Ahlimedia Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2023). *Metode penelitian lengkap, praktis, dan mudah dipahami* (Cetakan pertama). Pustaka Baru Press.
- Sutikno, S. (2018). *Pemimpin dan kepemimpinan: Tips praktis untuk menjadi pemimpin yang diidolakan*. Holistica Lombok.
- Wulandari. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Gerbang Media.