

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Mineral Dan Batu Bara

Rini Juliana ¹, Murniyati ²

Universitas Bina Sarana Informatika ^{1,2}
Jl Kramat Raya No. 98, Indonesia
Email: rinianna986@gmail.com¹, murni.mni@bsi.ac.id, ²

Submit: 14-10-2025	Revisi: 17-10-2025	Terima 19-10-2025	Terbit Online: 21-10-2025
-----------------------	-----------------------	----------------------	------------------------------

ABSTRAKSI

Abstrak - Penelitian ini dilatar belakangi oleh pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, khususnya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara sebanyak 40 orang, dengan metode pengambilan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, wawancara. Ada beberapa uji yang dilakukan adalah uji kualitas data, Uji asumsi klasik, Uji hipotesis, Uji Koefisien determinan uji T (parsial), dan uji F (simultan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya kepemimpinan (X1) diketahui nilai t hitung yaitu 1,147 dengan taraf 0,05 lebih kecil dari 5% Nilai t hitung ini lebih besar dari pada t tabel yaitu 2.026 dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil uji F diperoleh nilai F hitung sebesar 198,299 dengan kontribusi sebesar 91,4%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan yang baik dan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Kesimpulannya variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama – sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Abstracts - This research is motivated by the importance of employee performance in achieving organizational goals, which are influenced by various internal factors, especially leadership style and work motivation. This study aims to analyze the influence of leadership style and work motivation on employee performance at the Directorate General of Minerals and Coal. The research method used is a quantitative method with a descriptive approach. The population in this study were all 40 employees of the Directorate General of Minerals and Coal, with a saturated sampling method. Data collection was carried out through questionnaires, observations, interviews. There were several tests carried out, namely data quality tests, classical assumption tests, hypothesis tests, determinant coefficient tests, T tests (partial), and F tests (simultaneous). The results of the study showed that partially the Leadership Style (X1) was known to have a calculated t value of 1.147 with a level of 0.05 smaller than 5%. This calculated t value was greater than the t table, which was 2.026 and Work Motivation (X2) had a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these two variables also significantly influence employee performance. The F-test results obtained a calculated F-value of 198.299, contributing 91.4%, while the remainder was influenced by other variables outside this study. This finding indicates that improving good leadership style and high work motivation can optimally improve employee performance. In conclusion, the variables of the Influence of Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) simultaneously have an effect on Employee Performance (Y).

Keywords: Leadership Style, Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Negara-negara berlomba-lomba untuk memperkuat sektor-sektor penting yang akan menopang pertumbuhan ekonomi dan pembangunan

berkelanjutan di era globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat ini. Industri pertambangan merupakan pilar penting perekonomian Indonesia. Batubara, di antara sekian banyak komoditas pertambangan Indonesia,

merupakan sumber utama devisa negara karena nilai eksportnya yang tinggi dan penggunaannya untuk memasok listrik ke rumah-rumah di negara ini. Pengelolaan industri ini berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan stabilitas energi nasional, karena Indonesia merupakan salah satu negara pengekspor batu bara terbesar di dunia. Dalam kerangka ini, Direktorat Jenderal Batubara, subunit Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), memegang peran strategis yang krusial.

Kebijakan dan standar teknis untuk pengelolaan batu bara dikembangkan dan dilaksanakan oleh direktorat ini. Sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif sangat penting bagi organisasi ini untuk mengatasi kerumitan kegiatan-kegiatan ini. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan komponen penting dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas pengelolaan sektor batu bara nasional dipengaruhi oleh tingkat kinerja personel, yang pada gilirannya mendorong pelaksanaan tanggung jawab dan fungsi kelembagaan yang optimal.

Meskipun berbagai penelitian telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, masih terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap). Penelitian (Bagus et al., 2024) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara signifikan. Namun, penelitian (Putri et al. 2024) justru menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, walaupun gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan. Hal ini menandakan bahwa peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai belum konsisten dalam setiap konteks organisasi.

Selain itu, penelitian (Indriyani & Solihin, 2022) membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh sebesar 67,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian (Suryani et al., n.d.) hanya menemukan kontribusi sebesar 11,4%, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya variasi pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, budaya kerja, serta lingkungan birokrasi.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian tersebut, maka studi mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintah seperti Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara, masih sangat relevan untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif serta menjawab ketidakselarasan temuan dari studi-studi sebelumnya.

Ketika seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan indikasi atau standar yang ditetapkan oleh organisasi, total hasil kerja dikenal sebagai kinerja karyawan. Kinerja manajemen sumber daya manusia (SDM) dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, selain

kemampuan dan pengalaman individu. Di antara faktor-faktor tersebut, gaya kepemimpinan dan motivasi karyawan merupakan bidang studi yang umum. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah jumlah metode yang digunakannya untuk memotivasi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Di sisi lain, yang memotivasi orang untuk bekerja keras dan bertanggung jawab adalah faktor pribadi dan sosial.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul dalam penelitian ini adalah ” Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral batu bara”

2. METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif merupakan metodologi yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam meneliti populasi atau sampel, peneliti sering menggunakan metode penelitian kuantitatif yang berlandaskan pada positivisme (sugiono, 2022) Instrumen penelitian digunakan untuk pengumpulan data, sedangkan prosedur pengambilan sampel sering dilakukan secara acak. Untuk menguji hipotesis yang telah dikembangkan, analisis data dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif atau statistik. Untuk memberikan gambaran menyeluruh tentang objek penelitian dan hasilnya, penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Dalam penelitian terdapat pengumpulan data menggunakan beberapa teknik. Peneliti dapat memakai berbagai metode pengumpulan data, yaitu:

a. Wawancara

Menurut Huberman dan Miles, wawancara adalah metode penarikan informasi yang melibatkan interaksi secara langsung antara peneliti dan partisipan, yaitu peneliti mengajukan pertanyaan untuk mencari semakin dalam tentang subjek yang diteliti, (Romdona et al. 2024).

b. Kuesioner

Menurut Hartono, kuesioner merupakan alat untuk pengumpulan informasi dengan cara memberikan pertanyaan tertulis pada orang yang memberikan jawaban. Metode ini banyak diterapkan dalam penelitian karena memungkinkan pengambilan data dari banyak responden dengan efisiensi waktu dan biaya yang lebih baik. Kuesioner dapat berisi pertanyaan yang terstruktur dan tertutup, yang membuat pengelolaan data lebih mudah, atau pertanyaan terbuka yang memberi kesempatan bagi responden untuk memberikan jawaban yang lebih mendalam, (Romdona et al. 2024).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil

1. Uji Validitas

Validitas kuesioner dapat ditentukan dengan menggunakan uji validitas, sebagaimana dinyatakan oleh Yoel dalam (Mardiatmoko, 2020). Jika pertanyaan pada kuesioner secara akurat mencerminkan konsep

atau variabel yang diukur maka kuesioner tersebut dapat dikatakan sah. Untuk memastikan validitas survei, peneliti membandingkan nilai korelasi item-total setiap pertanyaan dengan nilai kunci yang ditemukan dalam tabel distribusi-t. Jika:

- Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel } 0.05$ dan nilai positif, maka pertanyaan atau indikator pada kuesioner tersebut adalah valid.
- Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel } 0.05$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Kode Item	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,606	0,312	Valid
	X1.2	0,700	0,312	Valid
	X1.3	0,727	0,312	Valid
	X1.4	0,675	0,312	Valid
	X1.5	0,455	0,312	Valid
	X1.6	0,731	0,312	Valid
	X1.7	0,564	0,312	Valid
	X1.8	0,628	0,312	Valid
	X1.9	0,428	0,312	Valid
	X1.10	0,758	0,312	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,606	0,312	Valid
	X2.2	0,700	0,312	Valid
	X2.3	0,727	0,312	Valid
	X2.4	0,675	0,312	Valid
	X2.5	0,455	0,312	Valid
	X2.6	0,731	0,312	Valid
	X2.7	0,564	0,312	Valid
	X2.8	0,628	0,312	Valid
	X2.9	0,428	0,312	Valid
	X2.10	0,758	0,312	Valid
Kinerja Pegawai	Y.1	0,689	0,312	Valid
	Y.2	0,633	0,312	Valid
	Y.3	0,695	0,312	Valid
	Y.4	0,737	0,312	Valid
	Y.5	0,704	0,312	Valid
	Y.6	0,744	0,312	Valid
	Y.7	0,834	0,312	Valid
	Y.8	0,727	0,312	Valid
	Y.9	0,740	0,312	Valid
	Y.10	0,734	0,312	Valid

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Berdasarkan hasil tabel uji validitas, dapat disimpulkan bahwa korelasi untuk variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai secara signifikan melebihi nilai r tabel yang telah ditentukan. Dengan demikian, dapat dipastikan bahwa indikator atau pernyataan yang digunakan untuk setiap variabel adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Saat melakukan survei dengan menggunakan indikator atau variabel struktural, pengujian reliabilitas merupakan metode yang berguna untuk melakukan

pengukuran yang akurat (Mar'atush Sholihah et al., 2023). Verifikasi keakuratan data dilakukan setelah memvalidasi alat ukur. Metode cronbach alpha digunakan untuk menentukan reliabilitas instrumen dengan membandingkan nilai r hitung product moment dengan r tabel pada tingkat keyakinan 95% atau tingkat signifikansi 5%. Reliabilitas data ditentukan oleh konsistensi dan stabilitas hasilnya ketika diukur beberapa kali. Hasilnya akan sama atau sangat mendekati sama jika pengukuran atau pengumpulan data diulang dalam kondisi yang sama. Berikut adalah hasil analisis reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

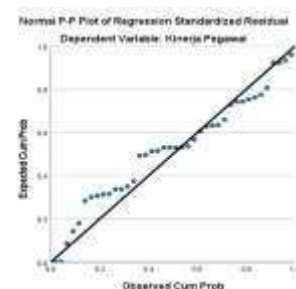
Variabel	Cronbach's Alpha	Standard Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,831	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,892	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,899	0,60	Reliabel

Sumber: (Hasil Olah Data SPSS V.27,2025)

Semua variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien Cronbach's Alpha lebih dari 0,60, maka dapat disimpulkan jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel adalah konsisten atau reliabel

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak (Nashrullah et al., 2023). Uji normalitas ialah salah satu syarat penggunaan statistika parametrik, agar jika data sudah melewati uji normalitas dan berdistribusi normal, maka teknis analisis data dapat dilanjutkan pada tahap selanjutnya. Model regresi dikatakan baik, yakni apabila data memiliki distribusi yang normal atau mendekati normal. Dasar keputusan yang digunakan untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data adalah apabila $P \geq 0,05$ maka data dikatakan normal, namun apabila nilai $P \leq 0,05$ maka data dikatakan tidak normal. Hasil uji normalitas adalah sebagai berikut.



Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Gambar 1. Uji Normalitas Grafik Probability Plots

4. Uji Multikolonieritas

Tujuan pengujian multikolinearitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi mendeteksi adanya hubungan antara variabel independen atau variabel dependen (Pasaribu, n.d.). Multikolinearitas tidak terjadi jika nilai toleransi lebih tinggi dari 0,10. Di sisi lain, multikolinearitas terjadi ketika nilai toleransi di bawah 0,10. Untuk membuat keputusan, kita melihat hal berikut: a. Skor VIF 10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Kolonieritas

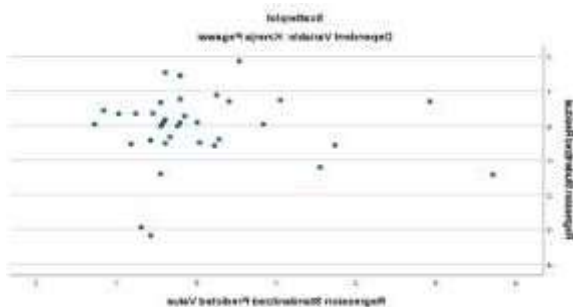
Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	-.716	2.530		-.283	.779	
Gaya Kepemimpinan	.139	.121	.117	1.147	.259	.223
Motivasi Kerja	.874	.104	.852	8.381	.000	.223

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Berdasarkan tabel tersebut, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai Toleransi sebesar $223 > 0,01$ dan nilai VIF sebesar $4,482 < 10$. Selain itu, nilai Toleransi variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar $223 > 0,01$, sedangkan nilai VIF Tidak terdapat korelasi yang sempurna antara variabel penelitian dengan variabel bebas, berdasarkan hasil penelitian.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas memiliki tujuan dalam melakukan penganalisaan terhadap model regresi apakah memiliki ketidaksamaan atau tidak (Suratno et al., 2022). Tidak adanya gejala heteroskedastisitas merupakan pengukuran model regresi dan untuk mengetahui hal tersebut maka digunakan grafik scatterplot. Jika pola pada scatterplots menunjukkan titik-titik yang tersebar di arah atas atau bawah pada sumbu Y di angka 0, maka dapat diinterpretasikan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Hasil pengujian heteroskedastisitas adalah sebagai berikut.



Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar, grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam penelitian ini tidak dapat gejala Heteroskedastisitas. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi- asumsi penting seperti

normalitas, Multikolonieritas, dan Heteroskedastisitas terpenuhi dalam hasil data penelitian ini.

6. Analisis Regresi Linear Berganda

Data tidak menunjukkan heteroskedastisitas maupun multikolinearitas, dan hasilnya sesuai dengan distribusi yang terdistribusi secara teratur, sesuai dengan uji hipotesis tradisional. Tabel IV.14 Hasil Uji Multikolinearitas Selain itu, data tersebut dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Tabel di bawah ini menampilkan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error				
(Constant)	-.716	2.530		-.283	.779	
Gaya Kepemimpinan	.139	.121	.117	1.147	.259	.223
Motivasi Kerja	.874	.104	.852	8.381	.000	.223

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Persamaan berikut ini diturunkan dari persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan hasil yang disebutkan di atas. Persamaan $-716 + 0,139X_1 + 0,874X_2 + e$ menghasilkan Y. Keterangan: Jika nilai variabel independen dianggap konstan dan nilainya negatif, seperti pada -716, maka kinerja pegawai akan turun. Nilai koefisien regresi positif sebesar 0,139 untuk gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1% akan berdampak sebesar 13,9% pada kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,874. Yang berarti bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja sebesar 1% akan berdampak sebesar 87,9% pada peningkatan kinerja pegawai.

7. Uji T

Salah satu cara untuk menguji dampak variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan pengujian signifikansi parsial, yang juga disebut uji-t (Khairunnisa, 2021). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan, sedangkan faktor independennya adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Tingkat signifikansi untuk pengujian ini ditetapkan sebesar 0,05

Tabel 5. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-.716	2.530		-.283	.779
Gaya Kepemimpinan	.139	.121	.117	1.147	.259
Motivasi Kerja	.874	.104	.852	8.381	.000

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Dapat disimpulkan bahwa X1 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y)

karena hasil uji T menunjukkan bahwa X1 memiliki nilai sig sebesar $259 < 0,05$ dan nilai T hitung sebesar $1,147 > 2,026$

Uji T menunjukkan bahwa X2 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) karena nilai sig-nya sebesar $0,013 < 0,05$ dan nilai T hitungnya sebesar $8,381 > 2,026$

8. Uji F

F-statistik merupakan cara untuk melihat apakah semua variabel independen dalam suatu model mempengaruhi variabel dependen secara berimbang. Menurut Ghazali (2018). Itulah yang menjadi hasil uji simultan.

Tabel 6. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	876.960	2	438.480	198.299
	Residual	81.815	37	2.211	
	Total	958.775	39		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan					

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai uji f simultan $< 0,001 < 0,05$, artinya variabel X1 dan X2 berpengaruh positif secara simultan. Adapun perbandingan antar f tabel dengan f hitung yakni: Dalam penelitian ini tingkat signifikansi 5% atau 0,5 dan untuk nilai $n = 40$ adalah sebagai berikut: $df1 = 3 - 1 = 2$ $df2 = 40 - k = 40 - 3 = 37$, diperoleh hasil F tabel sebesar 3,252 Hasil tersebut memberikan gambaran sebesar F hitung sebesar 198,299 dengan tingkat signifikan 0.000. Dari data tersebut diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan, dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai. Karena tingkat signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$. Kemudian untuk F hitung sebesar 198,299 $> F$ tabel 3,252.

9. Uji Koefisiensi Determinasi Parsial

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen dalam model regresi yang menjadi bagian penting dalam model. Nilai R Square menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi ini.

Tabel.7 Uji Koefisiensi Determinasi pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai.

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.808 ^a	.753	.740	2.488
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Berdasarkan tabel IV.17 hasil uji koefisien determinasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,753 atau sebesar 75,3% yang artinya koefisien

determinasi parsial variabel Gaya Kepemimpinan (X1) kuat.

10. Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Tabel. 8 Uji Koefisiensi Determinasi Simultan

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.956 ^a	.915	.910	1.487
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: (Hasil olah data SPSS V.27,2025)

Berdasarkan Output summary dari model summary, nilai R Square adalah 0,915 mengindikasikan jika Gaya kepemimpinan secara simultan menjelaskan 91,5% variasi yang terjadi kepada motivasi kerja . sementara itu 8,5%

3.2 Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Mineral dan Batu Bara

Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 40 partisipan, dapat diamati bahwa nilai t estimasi untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1) lebih besar dari nilai t tabel ($1,147 < 2,024$) dengan tingkat signifikansi 0,259, yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, jelas bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai pegawai Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Mineral dan Batu Bara

Hasil penelitian yang melibatkan 40 partisipan menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel penyelesaian pekerjaan adalah $8,381 > 2,024$ dengan tingkat signifikansi 0,259, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan parsial yang signifikan secara statistik antara variabel kinerja kerja dengan tingkat turnover pegawai Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jendral Mineral dan Barubara

Hasil penelitian yang melibatkan 40 partisipan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pegawai merupakan variabel yang signifikan mempengaruhi kinerja dalam bekerja. Secara lebih rinci, nilai f hitung sebesar 198,299 lebih besar dari nilai f tabel sebesar 0,259 yang lebih besar dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

Berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, berupa paragraf penjabaran konklusi dari hasil penelitian yang dilakukan:

1. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai $\text{sig } 285 < 0.05$ dan nilai T hitung $1085 > 2.024$ maka di nyatakan Gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja Karyawan (Y)
2. Berdasarkan hasil uji T menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) memiliki nilai $\text{sig } 0.013 < 0.05$ dan nilai T hitung $8.390 > 2.024$ maka di nyatakan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap variable Kinerja Karyawan (Y)
3. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai secara simultan Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diperoleh bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara. Hal ini diperkuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,914 atau 91,4%, yang berarti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 91,4%, sedangkan sisanya sebesar 8,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait, antara lain:

1. Peningkatan Kualitas Gaya Kepemimpinan Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara diharapkan dapat terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, khususnya dalam hal komunikasi, pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, serta pengendalian bawahan. Pemimpin perlu menjadi teladan yang baik, menciptakan suasana kerja yang kondusif, serta memberikan arahan dan bimbingan yang jelas kepada seluruh pegawai.
2. Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Perlu adanya upaya yang berkelanjutan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, seminar, dan program peningkatan kompetensi lainnya.
3. Perhatian terhadap Faktor Lain yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Mengingat terdapat faktor lain di luar gaya kepemimpinan dan motivasi kerja yang turut memengaruhi kinerja pegawai, Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara diharapkan dapat melakukan evaluasi dan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor

lain, seperti budaya organisasi, sistem kompensasi

REFERENSI

- Bagus, N., Dharmadewi, C., & Suardika, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sarirambut di Abuan Bangli. *Dewi Urip Wahyuni Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya*.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap semangat kerja karyawan pada Prima Freshmart cabang Tangerang Kota*. 2(4).
- Khairunnisa, H. (2021). *Bab II Tinjauan pustaka 2.1 Review hasil-hasil penelitian terdahulu*.
- Mar'atush Sholihah, S., Yoga Aditiya, N., Saphira Evani, E., & Maghfiroh, S. (2023). *Konsep uji asumsi klasik pada regresi linier berganda*.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya uji asumsi klasik pada analisis regresi linier berganda. *Barekeng: Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
<https://doi.org/10.30598/barekengvol14iss3pp333-324>
- Nashrullah, M., Maharani, O., Rohman, A., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, & Untari, R. S. (2023). *Metodologi penelitian pendidikan (prosedur penelitian, subyek penelitian, dan pengembangan teknik pengumpulan data)*. Umsida Press.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.14266377>
- Pasaribu, J. P. K. (n.d.). *Penerapan uji multikolinieritas dalam penelitian manajemen*.
<https://ejournal.unama.ac.id/index.php/jumanage>
- Putri, M. A., Kuhon, V., Malcom, H., & Palandeng, F. (2024). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian: Kuesioner pola makan pada penderita gout arthritis. *Jurnal Kedokteran Tropik*, 12(1).
- Suratno, E., Kadar, M., Naibaho, R., Kumara Hati, S., & Aryati, V. (2022). *Konsep populasi dan sampling serta pemilihan partisipan ditinjau dari penelitian ilmiah pendidikan*.
<http://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsanzahrah>
- Suryani, N., Jailani, M. S., Suriani, N., Raden Mattaher Jambi, R., Sulthan, N., & Mahdiyyah, N. (n.d.). *Pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya*.