



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN SARANA PRASARANA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BENDA KOTA TANGERAN

Sukarno Abdul Jabbar¹, Zulkifli Rangkuti², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
sukarnoabduljabbar@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Sejarah Artikel: Diterima tgl. 27/12/2025 Diperbaiki tgl. 31/12/2025 Disetujui tgl. 31/12/2025 Tersedia daring tgl. 31/12/2025	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Data penelitian diperoleh dari 74 responden dan dianalisis menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F (ANOVA) untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 5,538 > ttabel 1,992. Sarana Prasarana juga berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai dengan nilai thitung sebesar 7,388 > ttabel 1,992. Secara simultan, Gaya Kepemimpinan dan Sarana Prasarana berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Nilai R Square sebesar 0,720 menunjukkan bahwa 72% variasi Motivasi Kerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Sarana Prasarana, sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.
ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312	Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Sarana Prasarana dan Motivasi Kerja Pegawai
DOI: 10.64626/jmbo.v4i2.597	©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan satu titik yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat secara langsung atau tidak langsung juga dapat mempengaruhi performanya menjadi lebih baik ataupun menjadi lebih buruk. Salah satu faktornya adalah gaya kepemimpinan, keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh peran dari seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinannya dalam mempengaruhi bawahannya dan bagaimana cara menciptakan kepuasan kerja pegawai sehingga akan meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk di sektor pelayanan kesehatan seperti Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Benda, Kota Tangerang. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih produktif, disiplin, dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi kerja yang rendah cenderung kurang bersemangat dalam bekerja, yang dapat berdampak negatif pada efisiensi dan efektivitas organisasi.

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai. Sarana dan prasarana yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja, memperlancar tugas

operasional, serta meningkatkan efisiensi kerja pegawai. Sebaliknya, sarana dan prasarana yang kurang memadai dapat menghambat kinerja pegawai, menyebabkan stres kerja, dan menurunkan motivasi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Motivasi kerja pegawai merupakan aspek krusial dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan di RSUD Benda, Kota Tangerang. Faktor gaya kepemimpinan dan sarana prasarana kerja memiliki peran yang signifikan dalam menentukan tingkat motivasi pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua faktor tersebut dengan motivasi kerja, serta memberikan rekomendasi bagi rumah sakit dalam meningkatkan semangat kerja pegawai guna mencapai pelayanan kesehatan yang lebih optimal bagi masyarakat. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah anggota tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi akan muncul apabila manusia sudah merasa dipenuhi segala kebutuhannya.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, organisasi harus dapat meningkatkan motivasi kerja anggota. Pemberian motivasi pada anggota dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan organisasi. Anggota yang memiliki motivasi kerja tinggi maka

hasil kerjanya akan optimal sehingga organisasi dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri anggota adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap anggota memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Anggota yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Motivasi akan memungkinkan setiap anggota organisasi untuk saling membantu, saling mengadakan interaksi. Dan upaya untuk mendorong para pegawai mematuhi peraturan-peraturan kerja memerlukan strategi dan kebijakan manajemen yang tepat. Salah satu strateginya adalah dengan meningkatkan motivasi para pegawainya.

LANDASAN TEORI

a. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2022:312). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selanjutnya Mangkunegara (2022:61)

juga mengemukakan motivasi adalah “kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”. Dan Sutrisno (2020:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”.

Menurut (Nursalam, 2022) Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Noor, 2019) Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan orang melakukan tugas kerja sehingga dapat mencapai tujuan organisasinya.

Menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer dalam Suwanto (2022:147), menyatakan bahwa “motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.

Menurut Hasibuan (2018:143) mengatakan bahwa motivasi kerja 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". Sedangkan menurut Kadarisma (2022:278), motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen. Oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan manusia, karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Menurut Iqbal, et.al, (2019) kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2022:53) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsisten, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan akan menunjukkan

langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah, perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan dari seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Rorimpandey, 2018).

Gaya pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan yang memiliki otoritas manajerial. Sedangkan kepemimpinan adalah apa yang para pemimpin lakukan, yaitu proses memimpin kelompok dan mempengaruhi kelompok untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Coulter, 2022). Sedangkan menurut Burns (dalam Yukl 2020) Gaya kepemimpinan dilaksanakan ketika seseorang memobilisasi sumber daya institusional, politis, psikologis, dan sumber-sumber lainnya untuk membangkitkan, melibatkan dan memenuhi motivasi pengikutnya.

Menurut Hasibuan (2018:170) adalah sebagai berikut: "Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi". Sedangkan menurut (Katz & Kahn, dalam Yukl 2020) gaya kepemimpinan adalah pengaruh tambahan yang melebihi dan berada di atas kebutuhan mekanis dalam mengarahkan organisasi secara rutin.

Dari beberapa pengertian gaya

kepemimpinan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah interaksi dua atau orang lebih dalam suatu kelompok terstruktur atau struktur ulang terhadap situasi persepsi dan harapan anggota. Dua orang itu merupakan pemimpin dengan bawahannya. Keduanya atau lebih menyamakan persepsi dan harapan agar memiliki pola pikir, pola sikap, dan pola tindak yang sama dalam memenuhi harapan bersama.

c. Sarana Prasarana Kerja

Menurut Arikunto & Yuliana (2012) mengemukakan bahwa, sarana atau fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah dan melancarkan pelaksanaan usaha dapat berupa benda maupun uang. Untuk mempermudah dan melancarkan proses usaha kerja baik berupa benda ataupun uang merupakan sarana yang dibutuhkan di perusahaan. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk menghasilkan dan meningkatkan kualitas produk.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:1227) pengertian "Sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai tujuan atau maksudnya". Sarana kantor sangat berperan penting dalam proses pelaksanaan kegiatan kantor. Sarana kantor sebagai alat atau benda bergerak yang secara langsung digunakan dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaan kantor. Hal tersebut juga disampaikan oleh Sri Endang R, Sri Mulyani dan Suyyety (2020:43) yang menyatakan "sarana kantor itu lebih

ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer dan mesin-mesin".

Agus S. Suryobroto (2019:4) sarana atau alat adalah segala sesuatu yang diperlukan dalam pembelajaran pendidikan jasmani, olahraga dan kesehatan, yang mudah dibawa, dan dapat dipindahkan oleh pelakunya atau siswa. Sedangkan prasarana atau fasilitas adalah sesuatu yang diperlukan dalam pembelajaran pendidikan jasmani, bersifat permanen atau tidak dapat di pindah-pindahkan.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa sarana kantor merupakan sesuatu fasilitas pelengkap berupa barang atau benda bergerak yang secara langsung dapat digunakan untuk memudahkan pelaksanaan proses kegiatan kantor dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Contoh sarana kantor seperti meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, mesin-mesin kantor, peralatan/perengkapan kantor dan lain sebagainya.

Menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa sarana atau fasilitas kerja yang disediakan perusahaan haruslah disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, sehingga pekerjaan yang disediakan karyawan dapat berjalan dengan efektif. Menyediakan adanya sarana di perusahaan harus memberikan sesuai kebutuhan penggunaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan tercapainya tujuan perusahaan.

Prasarana merupakan segala sesuatu

yang dibutuhkan dalam kegiatan yang sifatnya permanen atau tetap seperti gedung, lapangan, aula dan sebagainya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dari pengertian sarana diatas, dijelaskan dari beberapa para ahli di atas, maka dapat peneliti simpulkan, bahwa yang dimaksudkan sarana dalam hal ini adalah fasilitas kerja atau segala peralatan yang disediakan perusahaan untuk memudahkan dan juga melancarkan pekerjaan karyawan untuk mencapai apa yang diharapkan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan tujuan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang menjadi fokus penelitian dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti. Populasi bisa berupa individu,

kelompok, organisasi, benda, peristiwa, atau fenomena tertentu. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Dari pengertian tersebut maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 283 pegawai RSUD Benda Kota Tangerang, dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin. Dari perhitungan tersebut, maka jumlah sampel yang diteliti sebanyak 74 responden yakni pegawai RSUD Benda Kota Tangerang.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2019:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Menurut Hamidi (2017:140) teknik pengumpulan data adalah cara peneliti memperoleh atau mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik penelitian lapangan, dilakukan dengan turun langsung ke lapangan menggunakan alat pengumpulan data kuesioner yang disebarkan kepada responden. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang penulis butuhkan. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, Sarana prasarana terhadap Motivasi Kerja Pegawai RSUD Benda Kota Tangerang.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner (Angket) diberikan kepada responden mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, Sarana prasarana terhadap Motivasi Kerja Pegawai RSUD Benda Kota Tangerang. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah *skala likert*.

Penilaian terhadap serangkaian pernyataan angket penelitian yang telah dijawab oleh responden menggunakan norma penelitian sebagai berikut :

Pertanyaan yang bersifat positif jika jawabannya:

- a) Sangat Setuju Skor 5
- b) Setuju Skor 4
- c) Cukup Setuju Skor 3
- d) Tidak Setuju Skor 2
- e) Sangat Tidak Setuju Skor 1

Penyusunan alternatif jawaban pada angket ini didasarkan pada model skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

2. Instrument Penelitian

Instrument penelitian variabel gaya kepemimpinan (X_1), Sarana prasarana (X_2) dan Motivasi Kerja Pegawai (Y) berupa kuisisioner dengan *scoring* model *likert* yang diisi oleh responden pada kuisisioner yang dibagikan. Skala *likert* terdiri dari 5 (lima) skala yaitu Sangat

Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan bobot nilai untuk pernyataan positif maupun negatif.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 29. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini.

Pengujian Validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{n(\sum X^2) - (\sum X)^2} \cdot \sqrt{n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2}}$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuisisioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

$$r_1 = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{S_r^2 - \sum p_i q_i}{S_r^2} \right]$$

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apabila nilai r_{α} positif dan $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
2. Apabila nilai r_{α} negatif dan $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{α} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Berganda

Sugiyono (2019:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

$$\mu_{Y/X_1, X_2, \dots, X_n} = A + B_1X_1 + B_2X_2 + \dots + B_nX_n$$

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik regresi linear berganda. Analisis dilakukan secara komputerisasi dengan menggunakan komputer program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Versi 29 for Windows*.

1. Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program SPSS for Windows 29. Statistik uji yang digunakan adalah:

a. Uji F

Statistik uji F digunakan untuk mengetahui secara simultan (berganda) pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Sarana Prasarana (X_2) terhadap Motivasi Kerja (Y), dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$.

b. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri (parsial) dengan variabel terikat, dengan keputusan ini adalah menggunakan uji parsial (uji t) dengan keputusan uji adalah :

- 1) H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) dan Sarana prasarana (X_2) terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y) menggunakan koefisien determinasi parsial (r^2). Apabila semakin besar r^2 untuk masing-masing variabel independent, semakin besar pula sumbangannya terhadap variabel dependen dan jika ada variabel dependen yang angka r^2 paling besar,

probabilitasnya paling kecil dan r_{hitung} paling tinggi, maka variabel dependen tersebut mempunyai hubungan yang besar terhadap variabel independent.

1. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari apakah secara simultan ada pengaruh antara variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2019:190) sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2018:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y."

Mudrajad Kuncoro (2021:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel " X_1 " dan " X_2 " dengan variabel " Y " dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

- KD = Koefisien determinasi
- R^2 = Koefisien Korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *coefficients* 5.11, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14.647 + 0.276 X_1 + 0.537 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai Konstanta $a = 14.647$, dapat diartikan bahwa jika variabel pelatihan, sarana prasarana bernilai nol maka motivasi kerja pegawai bernilai positif sebesar 14.647.
- b. Koefesien regresi Gaya kepemimpinan $b_1 = 0.276$, dapat diartikan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai motivasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.276.
- c. Koefesien regresi Sarana prasarana $b_2 = 0.537$, dapat diartikan bahwa jika nilai sarana prasarana meningkat sebesar satu maka nilai motivasi kerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.537.

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 3.892, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.992. Jadi $3.892 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja

pegawai (Y).

2. Pengaruh Sarana Prasarana (X_2) Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Y)

Dari hasil perhitungan statistik nilai t_{hitung} untuk variabel Sarana prasarana (X_2) sebesar 7.682, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.992. Jadi $7.682 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sarana prasarana (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai (Y).

Dari hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 91.196 dimana lebih besar dari nilai f_{tabel} untuk $N = 74$ sebesar 2.73 atau $91.196 > 2.73$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan (X_1) dan Sarana prasarana (X_2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai (Y).

Nilai R Square sebesar 0.720. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72% Gaya kepemimpinan (X_1) dan Sarana prasarana (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Terdapat pengaruh Pengalaman terhadap kinerja, terbukti dari nilai t_{hitung} untuk variabel Pengalaman (X_1) sebesar 11.168 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 63$ sebesar 1.998. Jadi $11.168 > 1.998$, maka

H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pengalaman (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y).

Terdapat pengaruh Sarana prasarana terhadap Kinerja Karyawan, terbukti nilai t_{hitung} untuk variabel Sarana prasarana (X_2) sebesar 7.388, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.992. Jadi $7.388 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sarana prasarana (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai (Y).

Terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan dan Sarana prasarana secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Terbukti dari uji ANOVA diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Sarana prasarana (X_2) sebesar 7.388, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 74$ sebesar 1.992. Jadi $7.388 > 1.992$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Sarana prasarana (X_2) berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai (Y). Sedangkan nilai R Square sebesar 0.720. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 72% Gaya kepemimpinan (X_1) dan Sarana prasarana (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai (Y), sedangkan sisanya sebesar 28% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adyas Septiningrum, Noor Chozin Askandar. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi

terhadap Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI, Vol 2 Nomor 2 Juni, Hal 76-89.

Arifin, J. 2017. SPSS 24 untuk Penelitian dan Skripsi. Jakarta: Kelompok Gramedia.

Arikunto, Suharsimi. 2020. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.

_____. 2018. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Bangun, Wilson. 2022. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.

Daft, Richard. L. 2021. Era Baru Manajemen. Jakarta: PT. Salemba Empat.

Danang, Sunyoto. 2019. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika. Aditama Anggota Ikapi.

Dantes, Nyoman. 2022. Metode Penelitian. Yogyakarta: ANDI.

Erlina, 2021. Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi, USU PRESS, Medan.

Ghozali, Imam. 2019. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gujarati, D.N. 2022. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C., Salemba Empat, buku 2, Edisi 5, Jakarta

Hamidi. 2019. Metode Penelitian Kualitatif Aplikasi Praktis

- Pembuatan Proposal Penelitian dan Laporan. Malang: UMM Press.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2018. "Manajemen Sumber Daya manusia". Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayat AA. 2022. Pengantar Ilmu Kesehatan Anak untuk Pendidikan Kebidanan. Jakarta: Salemba Medika.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2021. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen", Edisi Pertama. BPFE, Yogyakarta
- Iqbal, et. all. 2019. *Effect of Leadership Style on Employee Performance*. Arabian. Business and Management Revie.
- Kadarisman. M. 2022. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kriyantono, Rachmat. 2022. Teknis Praktis Riset Komunikasi. Jakarta. Kencana.
- Luthans, Fred. 2021. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Miftah, Thoha. 2020. Kepemimpinan dan Manajemen, Devisi Buku Perguruan Tinggi, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2019. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murtie, W.A. dan Hudiwinarsih, G. 2022. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). Dalam *The Indonesian Accounting Review* [Online], Vol 2 (2), 13 halaman.
- Nawawi, Hadari. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada Univesity Press.
- Nursalam. 2022. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu. Keperawatan. Jakarta: Salemba medika.
- Nursalam. 2019. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis : Jakarta: SalembaMedika.
- Peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri.
- Riduwan dan Sunarto. 2019. Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Riduwan. 2022. Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. 2020. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. dkk. 2019. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. Jakarta: PT. Rajagrafindo

- Persada.
- Rivai, Veithzal. dan Mulyadi, Deddy. 2022. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins. Stephen P. dan Judge. Timothy A. 2022. *Perilaku Organisasi Buku I dan II Edisi 12*, Penerjemah Diana Angelica, dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Rorimpandey, Lidya. 2019. "Gaya Kepemimpinan Transformasional, Transaksional, Situasional, Pelayanan dan Autentik terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Kecamatan Bunaken Kota Manado". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Setiawan, Agung. 2018. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal fakultas ekonomi universitas negeri Surabaya*.
- Solihin, Rois. 2020. Pengaruh Komitmen Anggota dan Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Tim Koordinasi, Monitoring, dan Evaulasi (KORMONEV) Nasional.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Suryabrata, Sumardi. 2022. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- _____. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kelima*. Yogyakarta: Prenada Media.
- Suwanto dan Donni J. P. 2022. "Manajemen SDM: dalam Organisasi Publik dan Bisnis". Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ulfha, Siti Mutiah. 2018. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kantor Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah I Medan). Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Yukl, Gary. 2020. *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi ke Empat*, Alih Bahasa Budi Supriyanto, Jakarta: Indeks.