

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DI BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA PROVINSI SULAWESI UTARA***THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT THE CULTURAL VALUE PRESERVATION CENTER OF
NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

Marco C. Kumar¹**Bernhard Tewel²****Ferdy Roring³**^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

kumarmarco3@gmail.combernhardtewel@unsrat.ac.idferdyroring@unsrat.ac.id

Abstrak: Sumber daya manusia merupakan aspek vital dan sentral dalam sebuah organisasi, karena memainkan peran strategis dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *saturation sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F dan uji t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan pada kantor Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara perlu mempertahankan motivasi kerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai agar kinerja pegawai semakin baik lagi.

Kata kunci: motivasi, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai

Abstract: Human resources are a vital and central aspect in an organization, because they play a strategic role in achieving the goals of the organization. The purpose of this study was to determine the effect of work motivation and leadership style on employee performance at the Center for the Preservation of Cultural Values of North Sulawesi Province. This research is categorized as a quantitative descriptive study with a total sample of 34 respondents, while the sampling technique used is *saturation sampling*. Data was collected by distributing questionnaires to respondents who became the research sample. Testing the instrument using validity and reliability tests. While the data analysis method used multiple linear regression analysis with F test and t test to prove the hypothesis. The results showed that work motivation and leadership style simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially, motivation has a positive and significant effect on employee performance, and leadership style has a positive and significant effect on employee performance. Leaders at the Office for the Preservation of Cultural Values of North Sulawesi Province need to maintain work motivation and apply appropriate leadership styles so that employee performance gets even better.

Keywords: motivation, leadership style, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia semakin diakui sebagai sumber daya organisasi yang vital dan sentral. Sumber daya manusia memainkan peranan yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, karena sumber daya lainnya tidak akan berarti tanpa adanya manusia yang mengelolanya. Oleh sebab itu pimpinan organisasi harus dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang ada (pegawai) dengan cara menggerakkan dan mengarahkan mereka agar mampu bekerja dengan baik, sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai.

Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya pegawai dituntut untuk memaksimalkan kinerja yang dimiliki. Kinerja pegawai adalah hal penting yang harus diperhatikan suatu organisasi, karena dapat mempengaruhi tercapainya tujuan dan kemajuan suatu organisasi. Kinerja pegawai pada hakekatnya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.

Suatu gaya kepemimpinan yang diterapkan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya sehingga memungkinkan mereka berkinerja baik. Selanjutnya, setiap pegawai akan termotivasi untuk bekerja dengan baik bila berbagai kebutuhan mereka dapat terpenuhi melalui kerja yang dilakukannya. Jadi motivasi yang dimiliki pegawai menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi atau rendah kerjanya.

Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2007:2) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasibuan (2005:21) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2005:143), motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Indikator motivasi kerja dalam penelitian ini mengacu pada lima tingkatan kebutuhan Maslow yaitu 1. Kebutuhan Fisiologis, 2. Kebutuhan akan rasa aman, 3. Kebutuhan untuk disukai, 4. Kebutuhan harga diri, 5. Kebutuhan Pengembangan diri atau Aktualisasi.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan proses mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi 2012:60). Menurut Tjiptono (2006 : 161), gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Jadi gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin. Indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini meliputi 1. Sifat, 2. Kebiasaan, 3. Tempramen, 4. Watak, 5. Kepribadian (Kartono, 2008:34).

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2007:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan suatu organisasi. Indikator kinerja pegawai dalam penelitian ini meliputi 1. Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Komitmen kerja (Mas'ud, 2004).

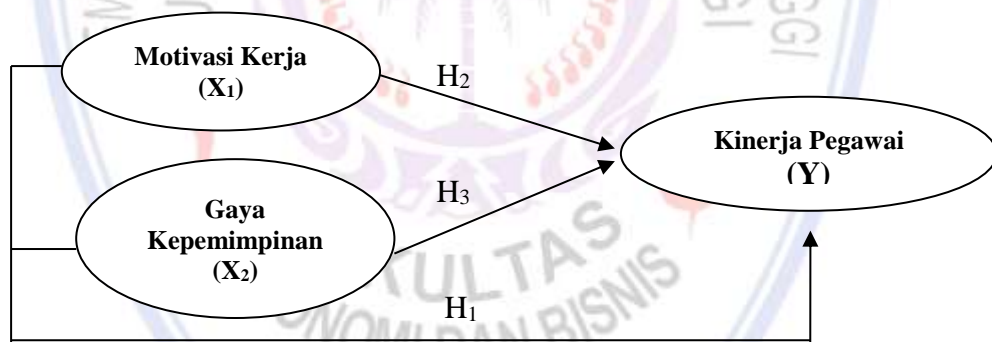
Penelitian Terdahulu

Reza (2010) melakukan studi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jamaludin (2017) melakukan studi tentang Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment Jakarta. Tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Studi Pustaka (*library reserch*). Hasil analisis dengan demikian hipotesis diterima dan terbukti bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tampi (2014) melakukan studi tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber : Kajian Teori, 2021

Hipotesis Penelitian

H₁ : Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

H₂ : Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai

H₃ : Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif menjelaskan dan mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan data berupa angka kemudian menjelaskan hubungan kedua variabel melalui uji hipotesis

Populasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara berjumlah 34 pegawai.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah *saturation sampling* (pengambilan sampel jenuh), dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai sebanyak 34 orang dijadikan responden.

Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis:

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber aslinya yaitu responden penelitian yang berupa data variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai
- Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan dipublikasikan seperti buku dan jurnal.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai sasaran yang tepat dalam rangka pembahasan suatu permasalahan yang ada didalam objek, maka perlu adanya data yang akurat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan, yaitu : Observasi, wawancara, kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score. total score dari nilai kuesioner (Sunyoto, 2011:114). Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Sunyoto, 2011:110).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:107). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variable independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. (Ghozali, 2009:99).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastitas (Ghozali, 2009:131).

Uji Regresi Berganda

Alasan menggunakan Regresi Linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Variabel yang mempengaruhi sering disebut variable bebas, variable independen atau variable penjelas dalam hal ini adalah motivasi dan gaya kepemimpinan. Variable yang dipengaruhi sering disebut dengan variable terikat atau variable dependen. Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y = Kinerja Pegawai
- X_1 = Motivasi Kerja
- X_2 = Gaya Kepemimpinan
- a = Nilai Konstanta
- b_1 = Koefisien regresi X_1
- b_2 = Koefisien regresi X_2

Pengujian Hepotesis

Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Priyatno (2012:120) mengemukakan uji F adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Uji Signifikansi Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variable independen terhadap terhadap variable dependen dengan menganggap variable indenpenden lainnya konstan (Ghozali 2011:98). Kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of significant $\alpha = 0,05$.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

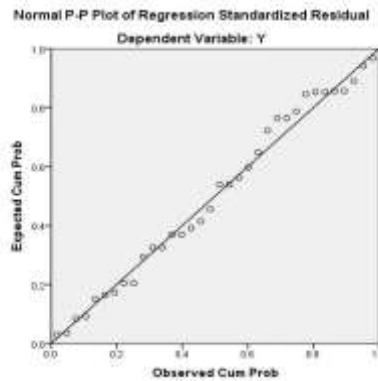
Variabel	Item	Pearson Correlation	Sig	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Motivasi (X_1)	X1.1	0,598	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	X1.2	0,750	0,000	Valid		
	X1.3	0,698	0,000	Valid		
	X1.4	0,698	0,000	Valid		
	X1.5	0,750	0,000	Valid		
	X1.6	0,566	0,000	Valid		
	X1.7	0,735	0,000	Valid		
	X1.8	0,643	0,000	Valid		
	X1.9	0,574	0,000	Valid		
	X1.10	0,740	0,000	Valid		
Gaya Kepemimpinan (X_2)	X2.1	0,876	0,000	Valid	0,846	Reliabel
	X2.2	0,876	0,000	Valid		
	X2.3	0,786	0,000	Valid		
	X2.4	0,772	0,000	Valid		
	X2.5	0,505	0,000	Valid		
	X2.6	0,782	0,000	Valid		
	X2.7	0,515	0,000	Valid		
	X2.8	0,444	0,000	Valid		
	X2.9	0,618	0,000	Valid		
	X2.10	0,401	0,000	Valid		

Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,647	0,000	Valid	0,606	Reliabel
	Y.2	0,443	0,000	Valid		
	Y.3	0,823	0,000	Valid		
	Y.4	0,556	0,000	Valid		
	Y.5	0,649	0,000	Valid		
	Y.6	0,823	0,000	Valid		
	Y.7	0,716	0,000	Valid		
	Y.8	0,612	0,000	Valid		
	Y.9	0,420	0,000	Valid		
	Y.10	0,653	0,000	Valid		

Sumber: *Olahan Data SPSS Primer, 2021*

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai Pearson Correlation positif dan lebih besar dari nilai R_{tabel} (0,329). Tabel 1 di atas juga menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang reliabel atau handal.

Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Normal P-P Plot

Sumber: *Olahan Data SPSS Primer, 2021*

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

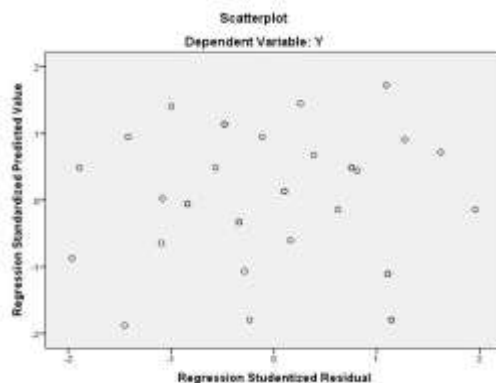
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Keterangan	Collinearty Statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi	0,674	1,483
Gaya Kepemimpinan	0,674	1,483

Sumber: *Olahan Data SPSS Primer, 2021*

Tabel 2 menunjukkan variabel Motivasi dan Gaya Kepemimpinan memiliki nilai *tolerance* > 0,10, yaitu 0,674; 0,674; dan nilai VIF < 10, yaitu 1,483; 1,483. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Analisis Scatterplot

Sumber: Olahan Data SPSS Primer, 2021

Gambar 3 menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heterokedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

Uji Regresi Berganda

Tabel 3. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (constant)	3,228	1,319
Motivasi	,389	,073
Gaya Kepemimpinan	,329	,076

Sumber: Olahan Data SPSS Primer, 2021

Berdasarkan data Tabel 3 dapatlah dibentuk suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,228 + 0,389X_1 + 0,329X_2.$$

Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas dapat dijelaskan sebaai berikut:

Nilai konstanta sebesar 3,228, berarti jika variabel motivasi kerja (X_1) dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) bernilai nol (0), maka variabel kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,228 satuan, untuk variabel motivasi kerja (X_1) koefisien regresinya adalah positif sebesar 0,389, hal ini dapat diartikan apabila motivasi kerja meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389 satuan dan variabel gaya kepemimpinan (X_2) koefisien regresinya adalah positif sebesar 0,329, hal ini dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,329 satuan. Variabel motivasi kerja merupakan variabel paling kuat berdampak terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini, karena nilai koefisiennya lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien gaya kepemimpinan.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 4. Uji Signifikasi simultan (Uji F)

ANOVA^a

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	67,241	2	33,620	53,788	,000 ^b
	Residual	19,377	31	,625		
	Total	86,618	33			

Sumber: Olahan Data SPSS Primer, 2021

Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan program *SPSS* maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4 bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,788 dan F_{tabel} dengan df_1 = derajat pembilangan 2 dan df_2 = derajat penyebut 31 dengan taraf 5% maka didapat F_{tabel} sebesar 3,28 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dilihat hasil $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji F ini dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama sama atau simultan mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan

Uji t**Tabel 5. Uji Signifikasi Parsial (Uji t)**

	Model	T	Sig
1	(constant)	2,447	,020
	Motivasi	5,294	,000
	Gaya Kepemimpinan	4,303	,000

Sumber: Olahan Data *SPSS Primer*, 2021

Hipotesis 2

Hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel motivasi (X_1) memiliki t hitung = 5,294 > t tabel = 1,690 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

Hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_2) memiliki t hitung = 4,303 > t tabel = 1,690 dan tingkat signifikansinya 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan**Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini ditemukan secara bersama-sama atau simultan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Tampi (2014). Pemimpin Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara sudah memberikan motivasi kerja dan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik kepada tiap pegawai, sehingga dapat mampu meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pemimpin Balai Pelestarian Nilai Budaya sudah memberikan motivasi yang baik terhadap tiap pegawai sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi pula, yang pada akhirnya memberikan kontribusi berupa kinerja yang baik bagi organisasi. Penelitian ini mendukung penelitian *Festiningtyas* (2020) dan Lumantow, dkk. (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti pemimpin Balai Pelestarian Nilai Budaya sudah menerapkan hubungan yang baik dengan tiap pegawai dan dapat mengambil keputusan secara bijak. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Jamaludin (2017) dan Maindoka, dkk. (2017)

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.

2. Variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.
3. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

1. Pemimpin Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara harus tetap berupaya meningkatkan motivasi kerja para pegawainya dengan memenuhi berbagai kebutuhan mereka melalui pekerjaan yang dilakukannya.
2. Pemimpin Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai kondisi dan situasi melalui penciptaan hubungan yang harmonis dengan pegawai agar kinerja mereka lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, I. (2012). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 19*, Edisi kelima. Penerbit UNDIIP, Semarang.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Jamaludin, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Jurnal JABEL Journal of Applied Business and Economics*. Vol. 3, No. 3. Hal 161-169. DOI: <http://dx.doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1767>
- Lumantow, R.Y., Tewel, B. & Lengkong, V.P.K. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimoderasi oleh Masa Kerja pada PT. Deho Canning Company Bitung. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 3, No. 1, Hal.717-725. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/7546>
- Maindoka, P., Tewel, B. & Rumokoy, F.S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol.5 No.3, Hal.3220-3229. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/17466>
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- Reza, R. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*, Program Sarjana Universitas Diponegoro. <http://eprints.undip.ac.id/24466/>
- Sunyoto, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Tampi, B. J., (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal Acta Diurna*. Vol.3 No. 4. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/actadiurnakomunikasi/article/view/6228>
- Tjiptono. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.