



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta

Saskia Kirana^{1*}, Rony Edward Utama²

^{1,2} Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Alamat: Jl. K.H. Ahmad Dahlan, Cireundeu, Kota Tangerang Selatan 15429.

Korespondensi penulis: saskiakirana29@gmail.com

Abstract. Human Resource Management (HRDM) has a strategic role in managing, directing, and developing employee potential to achieve organizational goals effectively and efficiently. One of the indicators of MSDM's success is the achievement of optimal employee performance. Employee performance is a crucial aspect in ensuring the effectiveness and operational efficiency of the organization, especially in government agencies such as the Jakarta Education Quality Assurance Center (BPMP), which has a mandate to guarantee and improve the quality of education in its area. This study aims to find out the extent of the influence of Leadership Style and Work Motivation on the Performance of BPMP DKI Jakarta Employees. This study uses a quantitative approach with an associative method, which aims to examine the relationship between two independent variables, namely Leadership Style and Work Motivation, to the dependent variable, namely Employee Performance. The data collection technique was carried out through the distribution of questionnaires to 57 respondents determined using the Slovin formula from a total population of 132 employees. The data obtained were analyzed using multiple linear regression with a series of tests such as validity, reliability, classical assumptions (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests), and hypothesis tests (t-tests and F tests). The results of the study show that both Leadership Style and Work Motivation have a positive and significant influence on Employee Performance partially. This means that improvements in leadership and work motivation directly have an impact on increasing productivity and the quality of employee performance. These findings indicate that the management of BPMP DKI Jakarta needs to pay greater attention to the development of effective leadership and the creation of a work environment that is able to motivate employees. This research is expected to be a reference for policy makers in designing human resource management strategies that are oriented towards improving performance in a sustainable manner.

Keywords: Employee Performance; Leadership Style; Work Motivation

Abstrak. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peran strategis dalam mengelola, mengarahkan, dan mengembangkan potensi pegawai guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Salah satu indikator keberhasilan MSDM adalah tercapainya kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai menjadi aspek krusial dalam menjamin efektivitas dan efisiensi operasional organisasi, terlebih pada instansi pemerintah seperti Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta, yang memiliki mandat untuk menjamin dan meningkatkan mutu pendidikan di wilayahnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai BPMP DKI Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, yang bertujuan untuk menguji hubungan antara dua variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 57 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dari total populasi sebanyak 132 pegawai. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan serangkaian uji seperti uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik Gaya Kepemimpinan maupun Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial. Artinya, peningkatan dalam aspek kepemimpinan dan motivasi kerja secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa manajemen BPMP DKI Jakarta perlu memberikan perhatian yang lebih besar pada pengembangan kepemimpinan yang efektif serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu memotivasi pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja secara berkelanjutan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Motivasi Kerja

1. LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan sebuah konsep manajemen yang mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengelolaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam memastikan tercapainya tujuan organisasi melalui pengelolaan tenaga kerja yang efektif dan efisien. Dalam konteks organisasi publik, khususnya lembaga pemerintah, kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai kualitas layanan dan keberhasilan program yang dijalankan.

Salah satu lembaga yang memiliki fungsi strategis dalam pembangunan pendidikan adalah Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Lembaga ini bertanggung jawab terhadap pembinaan, supervisi, dan penjaminan mutu satuan pendidikan di wilayahnya.

Dalam pelaksanaannya, keberhasilan BPMP DKI Jakarta sangat bergantung pada performa pegawai sebagai pelaksana teknis kebijakan dan program pendidikan. Namun, berdasarkan data evaluasi kinerja pegawai selama periode 2020-2024, ditemukan adanya variasi dalam beberapa aspek kinerja, seperti kualitas kerja, efektivitas, dan ketepatan waktu. Fluktuasi ini menandakan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal dan masih memerlukan perhatian dari sisi manajerial.

Sejumlah penelitian sebelumnya telah mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Misalnya Natalia Gloria Christi Wokas, Lucky O.H Dotulong, Regina Trifena Saerang (2022) menunjukkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Nazarudin Aziz dan Septianto Dwi Putra (2022) menunjukkan tidak adanya pengaruh positif pada gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan, motivasi juga menjadi faktor penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk lebih produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada hasil. Penelitian oleh L. Sariadi, K.K. Heryanda (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Irpan Sopian, Elfiswandi, Lusiana (2022) menunjukkan tidak adanya pengaruh positif tetapi signifikan pada motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya gap yang masih relevan untuk diteliti lebih lanjut, khususnya pada instansi pemerintah seperti Balai Penjaminan Mutu

Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Hal ini juga memperkuat urgensi untuk melakukan penelitian serupa dengan pendekatan kontekstual di instansi pemerintahan.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap lingkungan birokrasi pendidikan, yaitu BPMP DKI Jakarta, yang masih jarang dijadikan objek dalam kajian gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Penelitian ini juga memanfaatkan data evaluasi kinerja pegawai, sehingga memungkinkan analisis yang lebih dalam terhadap dinamika kinerja pegawai. Selain itu, studi ini hadir untuk mengisi celah penelitian terdahulu yang menunjukkan hasil yang tidak konsisten terkait hubungan antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai, sehingga memberikan kontribusi teoritis dan praktis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik.

Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan mendesak untuk memahami lebih dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada lembaga pemerintah yang bergerak di bidang pendidikan. Temuan ini diharapkan dapat memberikan dasar empiris yang kuat bagi pimpinan BPMP DKI Jakarta dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan berkelanjutan. Mengingat peran BPMP dalam meningkatkan mutu pendidikan nasional, optimalisasi kinerja pegawai menjadi sebuah keharusan yang tidak bisa ditunda.

Berdasarkan uraian di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang dapat dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing pegawai selama periode tertentu. Menurut Riniwati dalam (Rivaldo, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Handoko dalam (Nurfitriani, 2022) meliputi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, dan kondisi pekerjaan. Pengukuran kinerja pegawai menurut (Pranogyo SE. et al., 2022) meliputi beberapa kriteria antara lain sesuai dengan strategi, validitas, keandalan, akseptabilitas, dan umpan balik khusus. Kriteria kinerja pegawai menurut (Anggriany & Syarvina, 2023) antara lain sifat, perilaku, dan hasil. Dimensi dan

indikator kinerja menurut Riani dalam (Kamal, 2019) antara lain kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Arif et al., 2024), kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang sehingga ia memperoleh rasa hormat (*respect*), pengakuan (*recognition*), kepercayaan (*trust*), ketaatan (*obedience*), dan kesetiaan (*loyalty*) untuk memimpin kelompoknya dalam kehidupan bersama menuju cita-cita. Pendekatan gaya kepemimpinan menurut (Arif et al., 2024) meliputi kepemimpinan otoriter, kepemimpinan demokratis, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan pelayan. Jenis-jenis gaya kepemimpinan menurut Hidayat dalam (Kamal, 2019) terdapat beberapa tipe diantaranya tipe otokratik, tipe kendali bebas atau masa bodo, tipe paternalistik, tipe kharismatik, tipe militeristik, tipe pseduo demokratik, dan tipe demokratik. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut Pandi Afandi dalam (Agusria et al., 2020) meliputi kematangan emosional, komunikatif, pengambilan keputusan, mengawasi, evaluasi, disiplin, motivasi, visi dan misi, profesional, pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, dan kewibawaan. Dimensi dan indikator gaya kepemimpinan menurut Busro dalam (Tarigan, 2021) meliputi struktur prakarsa (mengorganisasikan kerja, hubungan kerja, tujuan), dan pertimbangan/*consideration* (saling percaya, menghargai gagasan bawahan, memperhatikan perasaan, tingkat kepedulian tinggi).

Motivasi Kerja

Menurut Ajabar dalam (Tarigan, 2021), motivasi kerja merupakan bagaimana mengarahkan daya dan semua potensi yang dimiliki para pekerja agar mau bekerja sama dan bekerja dengan baik sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang menurut Chung dan Megginson dalam (Abdurrahim, 2021), antara lain faktor individual (internal) dan faktor organisasional (eksternal). Tujuan pemberian motivasi kepada pegawai menurut Sedarmayanti dalam (Ningtyas Putri et al., 2019), adalah untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan perusahaan, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan disiplin kerja, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan rasa tanggung jawab, meningkatkan produktivitas dan efisiensi, serta menambahkan loyalitas pegawai pada perusahaan. Menurut (Ai Nurhayati, 2024), prinsip motivasi kerja mencakup beberapa konsep dasar yang dapat membantu meningkatkan semangat dan kinerja, antara lain tujuan yang jelas, pengakuan dan penghargaan, pemberdayaan dan tanggung jawab, keadilan dan transparansi, lingkungan kerja yang pasif, pengembangan diri, keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta pemberian umpan

balik. Dimensi dan indikator motivasi kerja menurut Hasibuan dalam (Sri Nining et al., 2023), antara lain kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian dilakukan di Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta dengan total populasi 132 pegawai yang ditentukan dengan rumus Slovin sehingga menghasilkan jumlah akhir 57 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner tertutup dan observasi, di mana kuesioner berisi indikator masing-masing variabel dan disusun dalam skala Likert. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan bantuan software SPSS versi 25 dengan model regresi linier berganda untuk melihat hubungan dan pengaruh antar variabel. Pengujian instrumen menunjukkan bahwa semua item valid dan reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha > 0,7. Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan kelayakan model, terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (VIF < 10 dan Tolerance > 0,1), serta heteroskedastisitas (tidak terdapat pola pada scatterplot). Model regresi yang digunakan ditulis sebagai $Y' = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$, di mana Y' adalah kinerja pegawai, dan X1, X2 masing-masing adalah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Untuk pengujian hipotesis digunakan uji-t secara parsial dengan tingkat signifikansi 10% untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dilakukan untuk memastikan validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan r-hitung dan r-tabel sebesar 0,2201. Semua item pada variabel Kinerja Pegawai (Y), Gaya Kepemimpinan (X1), dan Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel, sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid. Contohnya, pada variabel Kinerja Pegawai seluruh 22 item memperoleh r-hitung > 0,2201, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Instrumen	r hitung	R tabel	Keterangan
P1	0,330	0,2201	Valid
P2	0,462	0,2201	Valid
P3	0,406	0,2201	Valid
P4	0,564	0,2201	Valid
P5	0,471	0,2201	Valid
P6	0,645	0,2201	Valid
P7	0,482	0,2201	Valid
P8	0,533	0,2201	Valid
P9	0,477	0,2201	Valid
P10	0,602	0,2201	Valid
P11	0,482	0,2201	Valid
P12	0,725	0,2201	Valid
P13	0,616	0,2201	Valid
P14	0,678	0,2201	Valid
P15	0,520	0,2201	Valid
P16	0,617	0,2201	Valid
P17	0,633	0,2201	Valid
P18	0,630	0,2201	Valid
P19	0,506	0,2201	Valid
P20	0,551	0,2201	Valid
P21	0,574	0,2201	Valid
P22	0,595	0,2201	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan batas minimal 0,600. Semua variabel memperoleh nilai di atas batas tersebut, seperti Gaya Kepemimpinan (0,927), Motivasi Kerja (0,848), dan Kinerja Pegawai (0,889). Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas melalui grafik histogram dan P-P Plot menunjukkan distribusi data yang normal. Uji multikolinearitas menunjukkan tidak adanya masalah karena nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0,10, misalnya Gaya Kepemimpinan (VIF: 1.001, dan nilai Tolerance 0,999). Uji heteroskedastisitas dengan scatterplot menunjukkan sebaran titik yang acak, mengindikasikan tidak adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, ketiga asumsi klasik terpenuhi dan model regresi dianggap layak digunakan.

Metode Analisis

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil Uji Regresi Linier Berganda dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.135	16.556		1.760	.084
	Gaya Kepemimpinan	.301	.153	.232	1.959	.055
	Motivasi Kerja	.367	.101	.429	3.627	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS V.25

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS tabel 2. diatas, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 29.135 + 0.301 X_1 + 0.367 X_2$$

Selain itu, koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.245 menunjukkan bahwa 24,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas, sedangkan sisanya 0,549 menunjukkan bahwa 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Uji Hipotesis

Uji parsial (t) menunjukkan bahwa secara individu, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai t-hitung masing-masing variabel lebih besar dari t-tabel dan p-value < 0,10.

Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini tentang pengaruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai:

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Hal ini didasarkan pada nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 1.959, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.673 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi 0,055 lebih kecil dari 0.1 atau 10% artinya H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

- **Pengaruh Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta. Hal ini didasarkan pada nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja (X2) sebesar 3.627, sedangkan t_{tabel} sebesar 1.673 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dengan nilai signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0.1 atau 10% artinya H_0 ditolak H_a diterima artinya motivasi kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Refleksi Tauhid

- **Kinerja Pegawai**

Dalam perspektif Islam, kinerja bukan hanya tentang pencapaian hasil kerja, tetapi juga melibatkan unsur-unsur moral dan spiritual. Kinerja merupakan bentuk atau cara individu dalam mengaktualisasikan diri. Didalam Al-Qur'an mengupas mengenai kinerja, seperti penjelasan pada surat An-Nahl ayat 97.

Pada surat An-Nahl ayat 97 menegaskan bahwa siapa pun yang beramal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dan beriman, maka Allah akan diberikan kepadanya kehidupan yang baik dan pahala terbaik dari amal yang telah dikerjakannya. Ini mencerminkan nilai tauhid rububiyah, bahwa Allah adalah satu-satunya Zat yang mengatur rezeki, kehidupan, dan balasan atas amal manusia. Dalam konteks kinerja, ayat ini memberikan motivasi bahwa bekerja dengan niat yang benar dan berdasarkan keimanan akan membuahkan keberkahan, ketenangan, dan makna hidup yang sejati, bukan sekedar hasil materi. Kinerja dalam Islam bukan semata mencari hasil dunia, tetapi adalah bagian dari jalan menuju Ridha Allah.

- **Gaya Kepemimpinan**

Dalam Islam, gaya kepemimpinan adalah cara atau metode seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya berdasarkan prinsip-prinsip Islam, yaitu Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Gaya ini mengedepankan nilai amanah (kepercayaan), keadilan, musyawarah, keteladannya, dan pelayanan kepada umat. Didalam Al-Qur'an mengupas mengenai gaya kepemimpinan, seperti penjelasan pada Surat An Nisa ayat 58.

Surat An-Nisa ayat 58 menegaskan bahwa kepemimpinan adalah Amanah yang harus dijalankan dengan keadilan dan tanggung jawab. Ayat ini dimulai dengan perintah dari Allah untuk menyampaikan amanat kepada yang berhak, dan ketika memimpin atau menghakimi harus dilakukan dengan adil.

- **Motivasi Kerja**

Dalam Islam, motivasi kerja adalah dorongan atau niat yang muncul dari dalam diri seorang untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, Ikhlas, dan bertanggung jawab karena Allah SWT, dengan tujuan mencari rezeki yang halal, memberikan manfaat kepada orang lain, serta meraih keberkahan hidup dan ridha-Nya. Didalam Al-Qur'an mengupas mengenai motivasi kerja, seperti penjelasan pada Surat At-Taubah ayat 105.

Surat At-Taubah ayat 105 ini menjelaskan tentang anjuran untuk bekerja keras dan beramal saleh, serta kesadaran bahwa setiap perbuatan akan dilihat oleh Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang mukmin, dan akan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Dan juga mengingatkan bahwa setiap bentuk kinerja manusia, baik dalam pekerjaan, pelayanan, maupun aktivitas sehari-hari, selalu berada dalam pengawasan Allah, Rasul-Nya, dan orang-orang beriman.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Penjaminan Mutu Pendidikan (BPMP) DKI Jakarta secara parsial. Keduanya memberikan kontribusi sebesar 24,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja sangat penting dalam mencapai kinerja yang optimal. Meskipun demikian, penarikan kesimpulan secara umum perlu dilakukan dengan hati-hati mengingat konteks penelitian yang terbatas pada satu instansi dan jumlah responden yang relatif kecil.

Sebagai tindak lanjut, disarankan agar instansi meningkatkan gaya kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan motivasi kerja dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi kerja, baik secara intrinsik (seperti pengakuan, pengembangan karier, dan tanggung jawab) maupun ekstrinsik (seperti intensif, fasilitas kerja, dan keamanan kerja). Keterbatasan penelitian ini mencakup ruang lingkup variabel yang terbatas dan penggunaan metode kuantitatif. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran agar memperoleh hasil yang lebih mendalam dan komprehensif.

DAFTAR REFERENSI

- Abdurrahim. (2021). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru IPS di SMP*. Jurnal, 3, 290–302.
- Agusria, Nasution, & Puspita. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *Jurnal*, 5(1), 58–70.
- Ai Nurhayati, S. S. M. T. I. P. P. (2024). *Motivasi kerja*. Penerbit KBM Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=lGE3EQAAQBAJ>
- Anggriany, J., & Syarvina, W. (2023). Faktor-faktor penilaian terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 2(9), 91–100.
- Arif, M. A., Wahyuningsih, S. E. M. M., Sunarsi, S. P. M. M. C. H., Susanti, S. E. M. M., Putra, S. E. M. S. M., Werdiningsih, M. S., Ladiatno Samsara, S. I. A. N., Nartin, S. E. M. S., Turi, L. O., & Asep Nuhdi, S. T. M. P. (2024). *Gaya kepemimpinan*. CV Rey Media Grafika. <https://books.google.co.id/books?id=7Bb1EAAAQBAJ>
- Callista Fatin, C., & Yanuar. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, 7(1), 53–63.
- Darma, B. (2021). *Statistika penelitian menggunakan SPSS (Uji validitas, uji reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji t, uji F, R2)*. GUEPEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=acpLEAAAQBAJ>
- Huseno, T. (2021). *Kinerja pegawai: Tinjauan dari dimensi kepemimpinan, misi organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=wQdMEAAAQBAJ>
- Duli, N. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data dengan SPSS*. Deepublish. <https://books.google.co.id/books?id=h5RYEQAAQBAJ>
- Hasyim. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal*, 7(3), 710–726.
- Herawati, & Ermawati. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada bagian produksi PT. Tae Jong Indonesia). *Kinerja Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 16–33.
- Jaya, N., Mukhtar, A., & UA, A. N. A. (2020). Gaya kepemimpinan dan motivasi, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43. <https://doi.org/10.35905/balanca.v2i1.1393>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Etika Jurnalisme pada Koran Kuning: Sebuah Studi Mengenai Koran Lampu Hijau*, 16(2), 39–55.

- Kamal, F. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi kasus: PT Agung Citra Tranformasi). *Jurnal*, 15(2), 38–49.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan variabel pemediasi kepuasan kerja pada PDAM Kota Madiun. *JRMA Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 10–17. <http://portal.widyamandala.ac.id/jurnal/index.php/jrma/article/view/82>
- Najoan, J. F., Pangemanan, L. R. J., & Tangkere, E. G. (2018). Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa. *Agri-Sosioekonomi*, 14(1), 11. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.14.1.2018.18888>
- Ningtyas Putri, E., Nuringwahyu, S., & Nikin Hardati, R. (2019). Peranan motivasi. *Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang*, 8(1), 26–32.
- Novra, E., Charli, C. O., Tungka, S., Helencia, K., Sumantrie, P., Imandeka, E., Meliala, A., Suprihartini, L., Mardika, N. H., & Safii, M. (2024). *Model dan gaya kepemimpinan*. CV. Gita Lentera. <https://books.google.co.id/books?id=otw4EQAAQBAJ>
- Nurfitriani, M. M. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Cendekia Publisher. <https://books.google.co.id/books?id=hSedEAAAQBAJ>
- Nurlina, N., Safrida, S., Musmulyadi, M., & Burhan, B. (2021). Gaya kepemimpinan dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai. *Journal of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.31539/alignment.v4i1.1571>
- Pranogyo, S. E., Hamidah, S. E., & Suyatno, M. M. (2022). *Kinerja karyawan: Teori pengukuran dan implikasi*. Feniks Muda Sejahtera. <https://books.google.co.id/books?id=tpZrEAAAQBAJ>
- Purwanza, S. W., Wardhana, A., Mufidah, A., Renggo, Y. R., Hudang, A. K., Setiawan, J., & Darwin. (2023). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. In Media Sains Indonesia.
- Rivaldo, Y. (2022). *Peningkatan kinerja karyawan*. Eureka Media Aksara.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sahaya, & Wahyuni, H. C. (2017). Pengukuran kinerja karyawan dengan metode human resources scorecard dan AHP (Studi kasus: PT. Bella Citra Mandiri Sidoarjo). *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 137–145. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v4i2.3962>
- Sari, & Zefri. (2019). Pengaruh akuntabilitas, pengetahuan, dan pengalaman pegawai negeri sipil beserta kelompok masyarakat (Pokmas) terhadap kualitas pengelola dana kelurahan di lingkungan Kecamatan Langkapura. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 311.

- Silaen, N. R., Setyagustina, K., Ningsih, L. K., Sari, A. P., Bakti, R., Satriawan, D. G., Fadlillah, A. M., Maftuhah, R., & KR, M. Y. A. R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Manusia, data dan analisis)*. <https://books.google.co.id/books?id=YbhVEAAAQBAJ>
- Sri Nining, A., Jaenab, J., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bima Adeina Sri Nining. *Jurnal*, 1(4).
- Sugiarto, & Salim, A. (2025). *Analisis hubungan*. Penerbit Andi. <https://books.google.co.id/books?id=hug8EQAAQBAJ>
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Ed. 23). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Ed. 26). Alfabeta, cv.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Ed. 23). Alfabeta, cv.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2). <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2514>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Tamengkel, L. F., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado. *Jurnal*, 2(5), 428–432.
- Tarigan, I. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan promosi jabatan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Naga Hari Utama. *Jurnal*, 7(2).
- Tarjo. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*, 2, 53–65.
- Warahmah, M., Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Pendekatan dan tahapan penelitian dalam kajian pendidikan anak usia dini. *Jurnal DZURRIYAT: Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 72–81. <https://doi.org/10.61104/jd.v1i2.32>
- Warni, E. D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. *Jurnal Riset Manajemen STIE Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 1(1), 64–77. <https://doi.org/10.32477/jrm.v1i1.246>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis penelitian kuantitatif. *Jurnal*, 3(2), 96–102.