

Pengaruh Pelayanan Pasien Terhadap Omzet Penjualan Obat Danalkes Bagian Instalasi Farmasi Rumah Sakit Tk III 04.06.03
Dr. Soetarto Yogyakarta

Tisa Mukarramah¹

Suliantoro²

^{1,2}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

¹⁾tisa@gmail.com

²⁾suliantoro@amayogyakarta.ac.id

Abstract

Patient service has an influence on sales turnover of drugs and medical devices because of the emergence of a good sense of service will feel happy and comfortable using the services of a pharmacy or hospital so that the quality provided and the sense of service provided by the patient will affect sales turnover, especially in the installation section. pharmacy. -The purpose of writing this final report is to find out whether there is an effect of patient care on sales turnover of drugs and medical devices in the pharmacy

installation section of the TK III Hospital 04.06.03 Dr. Soetarto The writing method uses a sample of 45. By using the IMB SPSS Statistics 22 tool. The results of this paper indicate that there is a significant effect between patient care on sales turnover of drugs and medical devices carried out in the t test. From the results of table 4.9 above, t count is 4.889 and t table is 1.6810, so $4.889 > 1.6810$. or t count is greater than t table so that it is concluded that ho is rejected and ha is accepted. The magnitude of the effect of patient care on sales of drugs and medical equipment is 35.7%. From the results of data processing the value of R Square (coefficient of determination) is 0.357 or 35.7%. While the remaining 64.3% is influenced by other variables.

Keywords : Leadership Style, Work motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan menyatakan bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam bidang kesehatan, yaitu memperoleh akses atas sumber daya di bidang kesehatan, hak memperoleh pelayanan kesehatan dari fasilitas pelayanan kesehatan yang aman, bermutu dan terjangkau guna mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Di era globalisasi seperti ini banyak produsen berlombalomba untuk meningkatkan kualitas usahanya agar dapat bersaing dengan para kompetitor. Rumah sakit sebagai institusi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan rumah sakit juga termasuk lembaga yang berfungsi sosial, sehingga terjadi persaingan antara sesama rumah sakit baik rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta, semua berlomba-lomba untuk menarik pasien agar menggunakan jasanya.

Kualitas pelayanan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing sehingga semakin banyak yang menggunakan jasa rumah sakit tersebut, secara tidak langsung akan mempengaruhi omzet penjualan rumah sakit akan semakin tinggi.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2014) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hartadi (2023) Tidak hanya gaya kepemimpinan lingkungan kerja pada organisasi juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai. Lingkungan kerjaini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang baik mampu memberdayakan pengikutnya, membangun kerjasama yang solid, serta menciptakan visi masa depan yang menginspirasi. Dia juga harus memiliki integritas, dedikasi yang tinggi, dan kemampuan untuk mengambil keputusan penting demi kemajuan kelompoknya.

Corak atau gaya kepemimpinan akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins ([Tampi](#), 2014) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik; (1) Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada status *quo* (Keadaan sekarang), dan mampu mengklasifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain. (2) Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar, dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi. (3) Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistik kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan. (4) Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perceptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsif terhadap kebutuhan dan perasaan mereka. (5) Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku yang dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional; (1) Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.

(2) Manajemen berdasar pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan. (3) Manajemen berdasar pengecualian (*pasif*), *mengintervensi* hanya jika standar tidak dipenuhi. (4) *Laissez-Faire*, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional muncurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional; (1) Kharisma : memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan. (2) Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana. (3) Stimulasi intelektual : mendorong intelegensi, rasionalitas, dan pemecahan masalah secara hati-hati. (4) Pertimbangan individual : memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistik, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat, dan sumber daya untuk mewujudkannya.

Menurut Reitz ([Azahra](#), 2021) melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu: (1) Kepribadian (*personality*), yaitu pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan. (2) Harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan atau karyawannya. (3) Karakteristik, yaitu harapan dan perilaku bawahan yang mempengaruhi pimpinan terhadap bentuk seperti apa gaya kepemimpinan yang dipakai. (4) Kebutuhan tugas, yaitu setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang pimpinan. (5) Iklim dan kebijakan organisasi akan dapat mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan. (6) Harapan dan perilaku rekan kerja akan dapat mempengaruhi gaya kepemimpinan.

Menurut Setiana dan Dewi ([Hak](#) et al., 2023) gaya kepemimpinan memiliki indikator diantaranya: a). Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan mengambil keputusan adalah salah satu keterampilan yang sangat penting dalam kehidupan sehari-hari maupun dalam dunia bisnis. b) Kemampuan memotivasi, kemampuan memotivasi adalah keterampilan yang sangat penting,

baik dalam kehidupan pribadi maupun dalam konteks kepemimpinan dan manajemen. c) Kemampuan komunikasi, kemampuan komunikasi adalah keterampilan yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, baik dalam lingkungan pribadi, profesional, maupun sosial. d) Kemampuan mengendalikan bawahan, kemampuan mengendalikan bawahan merupakan salah satu keterampilan penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin atau manajer. e) Tanggung Jawab, tanggung jawab merupakan salah satu nilai penting yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam kehidupan. f) Kemampuan Mengendalikan Emosi, kemampuan mengendalikan emosi adalah keterampilan yang sangat penting untuk dimiliki dalam kehidupan sehari-hari.

Motivasi Kerja

Menurut [Rofik \(2022\)](#) Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efisiensi dan efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, sedangkan menurut (Sunardi, 2021) Motivasi adalah keadaan yang mempengaruhi keputusan untuk bertindak atau melakukan sesuatu. ([Saputro&Muttaqin](#), 2023) Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.

Menurut Jaya ([Abbas](#), 2023) dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan, dalam prosesnya belum tentu semua pekerja atau pegawai dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan optimal sehingga perlu adanya dorongan, baik secara emosional maupun secara fisik. Inilah yang nantinya akan bertumbuh menjadi sebuah motivasi, sebagaimana motivasi merupakan proses yang berasal dari psikologis seseorang yang tercipta akibat adanya interaksi antara persepsi, sikap, dan kebutuhan, sehingga menjadi akumulasi dalam unsur penentuan keputusan seseorang dalam lingkungan kerjanya maupun lingkungan sosialnya.

Menurut [Tarigan & Rozzyana \(2018\)](#) faktor-faktor motivasi yaitu: Faktor intrinsik faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti; Faktor ekstrinsik faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (Komara & Asih, 2022) yaitu : 1) Gaji (salary) bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. (2) Supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, juga pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. (3) Hubungan kerja untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, haruslah didukung oleh suasana kerja atau hubungan kerja yang harmonis yaitu terciptanya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling

mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.(4) Pengakuan atau penghargaan (*recognition*). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Seseorang yang memperoleh pengakuan atau penghargaan akan dapat meningkatkan semangat kerjanya. (6) Keberhasilan (*achievement*). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (*achievement*) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan.

Kinerja Pegawai

Menurut [Karen et al.](#) (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (Silas et al., 2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada kondisinya, kinerja karyawan mungkin tidak selalu sesuai pada harapan karyawan atau organisasi. Banyak pula kendala yang bisa mempengaruhi kinerja dalam organisasi maupun individu. Manajer didorong untuk terlebih dahulu mempertimbangkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Terdapat faktor-faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dan perilaku kerja karyawan, Kasmir ([Karen et al.](#), 2021), yaitu seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Menurut Wibowo ([Saputra et al.](#), 2023) tingkatan tujuan kinerja antara lain : 1) *Corporate level* merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai. 2) *Senior management level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi. 3) *Business-unit, functional* atau *department level* merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen. 4) *Team level* merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim. 5) *Individual level* yaitu tingkatan dimana tujuan dihubungkan pada akuntabilitas pelaku, hasil utama, atau tugas pokok yang mencerminkan pekerjaan individual dan fokus pada hasil yang diharapkan untuk dicapai dan kontribusinya pada kinerja tim, departemen atau organisasi.

Menurut Yulianto (Pratiwi; Ayu, 2020) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya : 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan. 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas. 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan

baku). 5) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (Imron, 2019) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman yang berjumlah 83 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman yang berjumlah 83 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Teknik pengumpulan data menurut Sugiyono (2019) terdiri atas observasi, wawancara, angket dan observasi. Dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan menggunakan teknik observasi dan angket (kuesioner). Kuesioner pada penelitian ini diukur menggunakan skala likert.

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta yang ada di lapangan. Pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan komputer menggunakan program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) dengan tujuan mendapatkan hasil perhitungan yang akurat dan mempermudah dalam melakukan pengolahan data, sehingga lebih cepat dan tepat. Metode analisis statistik data dipilih dan disesuaikan dengan tujuan penelitian. Analisis statistik data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (parsial dan simultan). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 83 dengan karakteristik sebagai berikut;

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	%
Jenis kelamin	Laki-laki	41	49.4 %
	Perempuan	42	50.6 %
Usia	21-30	18	21.7 %
	31-40	32	38.6 %
	41-50	14	16.9 %
	51-60	19	22.9 %
Tingkat Pendidikan	D3	10	12.0 %
	D4	2	2.4 %
	S1	37	44.6 %
	S2	9	10.8 %
	SLTA	25	30.1 %
Lama Bekerja	< 1th	1	1.2 %
	> 10 th	40	48 %
	1-5 th	10	12.0 %

Dari data pada tabel 1 diketahui bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 42 karyawan perempuan dan 41 karyawan laki-laki. Berusia yang terbanyak antara 31 sampai 40 tahun, dengan masa kerja terbanyak 6 – 10 tahun dan sebagian besar berpendidikan S1.

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh rhitung lebih besar bila dibandingkan $r_{tabel} = 0,361$, sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan valid.

Uji Instrumen Penelitian

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Peryataan	rhitung	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Pert 1	0,892	0,361	Valid
	Pert 2	0,888	0,361	Valid
	Pert 3	0,922	0,361	Valid
	Pert 4	0,902	0,361	Valid
	Pert 5	0,941	0,361	Valid
	Pert 6	0,868	0,361	Valid
	Pert 7	0,894	0,361	Valid
Motivasi Kerja	Pert 1	0,908	0,361	Valid
	Pert 2	0,923	0,361	Valid
	Pert 3	0,867	0,361	Valid
	Pert 4	0,915	0,361	Valid
	Pert 5	0,893	0,361	Valid
	Pert 6	0,908	0,361	Valid
Variabel Kinerja Pegawai	Pert 1	0,917	0,361	Valid
	Pert 2	0,888	0,361	Valid
	Pert 3	0,932	0,361	Valid
	Pert 4	0,956	0,361	Valid
	Pert 5	0,876	0,361	Valid
	Pert 6	0,932	0,361	Valid

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa seluruh seluruh variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar bila dibandingkan 0,60 sehingga semua butir pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Alpha Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,955	0,60	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,953	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Pegawai	0,958	0,60	<i>Reliable</i>

Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

Variabel		Koefisien Regresi	t	p-value
Bebas	Terikat			
Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	0,296	4,191	0,000
Motivasi Kerja		0,399	4,853	0,000
F _{hitung}	28,759			0,000
R ²	0,820			

Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar (0,296) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu/satu unit (atau 1%) pada variabel gaya kepemimpinan akan menyebabkan peningkatan 0,296 (29,6%) pada kinerja pegawai. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar (0,399) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu/satu unit (atau 1%) pada variabel motivasi kerja akan menyebabkan peningkatan 0,399(39,9%) pada kinerja pegawai.

Berdasarkan uji F didapat nilai F hitung sebesar 28,759 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena hitung lebih besar dari F tabel ($28,759 > 3,11$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,191 dan t tabel 1,990 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY.

Berdasarkan hasil menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,853 dan t tabel 1,990 sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,000 sehingga nilai signifikan sebesar 0,05 dapat disimpulkan motivasi kerja dalam penelitian ini berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada Uji t sebagaimana tabel 4.11 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,191 dan t tabel 1,990. Hal ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H1 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS pada Uji t sebagaimana tabel 4.11 menunjukkan bahwa t hitung sebesar 4,853 dan t tabel 1,990. Hal ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman, DIY diterima.

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS Uji F pada tabel di atas didapat nilai F hitung sebesar 28,759 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena F hitung lebih besar dari F tabel ($28,759 > 3,11$), maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis H2 yang berbunyi diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2). Secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman dinyatakan diterima.

KESIMPULAN

Hasil temuan analisis data dalam pembahasan serta pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sleman.

REFERENSI

- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Albashori, M. F., & Nugroho, H. A. (2023). Pengaruh Harga Dan Promosi Terhadap Keputusan Pembelian Perumahan Pt Puriland Development Nasional Purworejo Tahun 2022. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 3(1), 21–40. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.560>
- Arie Hendra Saputro; Ridlwan Muttaqin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Azahra, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang *UIN Syarif Kasim RIau*, 79–117. Diambil dari <http://repository.uin-suska.ac.id/44292/>
- Bianca, O. C. (2017). *Okky Camilla Bianca*. UNY, Yogyakarta. Diambil dari <https://eprints.uny.ac.id/52231/>
- Hadiwijaya, D. (2024). Jurnal Manajemen Bisnis. *Manajemen Bisnis*, 1(2), 47–56. Diambil dari non-dwnldmngr-download-dont-retry2download
- Hak, C. A., Yusnita, R. T., & Rahwana, K. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Maneksi*, 12(2), 299–307. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i2.1500>
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 14–19. <https://doi.org/10.57151/jeko.v2i1.156>
- Imron, I. (2019). Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang. *Indonesian Journal on Software Engineering (IJSE)*, 5(1), 19–28. <https://doi.org/10.31294/ijse.v5i1.5861>
- Karen, A., Tewal, B., & Walangitan, M. D. . (2021). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada

- Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 1332–1341.
- Mijaya Komara & Daru Asih. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Layanan Digital dan Pelatihan dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Tenaga Fungsional Peneliti Dokumen Tingkat Ahli. *Management and Sustainable Development Journal*, 4(2), 1–28. <https://doi.org/10.46229/msdj.v4i2.523>
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samitex Bantul Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Terapan*, 13(1), 105–114.
- Saputra, I. G. B. W. K., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2023). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. *Values*, 4(3), 712–722.
- Silas, B., Adolfina, & Lumintang, G. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4630–4638.
- Soemarsono, S.Sos., M. (2018). SDM (Sumber Daya Manusia). <https://djpdb.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>.
- Sonya Dita, Pratiwi; Riska Ayu, P. karnadi. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. BANK NEGARA INDONESIA DI SITUBONDO, 18(2), 179–192.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarni, P. (2019). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN ENREKANG, 2, 5–10. Diambil dari https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/8847-Full_Text.pdf
- S, A. I. (2021). Student Motivation in Online English Learning, 1(November), 110–124.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4.*, III(4), 1–20.
- Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 2(1), 26–40. <https://doi.org/10.30871/jama.v2i1.659>