

**MODEL QUADRUPLE HELIX DALAM PENGEMBANGAN DESA WISATA  
EDUKASI OMAH JAMU YOGYAKARTA****Jondewey Andi Hasan**

Universitas Muhammadiyah Sorong, Indonesia

Email: jondewaya@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif Deskriptif dan Korelasi. Teknik pengumpulan data dengan membagikan kuesioner secara langsung kepada pegawai kelurahan klaligi kota sorong dengan populasi sebanyak 30 orang dan sampel berjumlah 30 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis (uji t, uji f.). Peneliti melakukan pengujian data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan program aplikasi SPSS versi 21 for windows dan data sekunder. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada tingkat signifikan 5 persen.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja**Abstract**

*This study aims to determine whether leadership style and work motivation affect employee performance at the Kligi sub-district office, Sorong city. This study uses descriptive and correlation quantitative research methods. The data collection technique was by distributing questionnaires directly to employees of the Kelurahan Klaligi Kota Sorong with a population of 30 people and a sample of 30 people using a saturated sampling technique. Methods of data analysis using validity test, reliability test, normality test, autocorrelation test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing (t test, f test,). Researchers tested the primary data in this study using the SPSS application program version 21 for windows and secondary data. These findings indicate that the variables of leadership style and work motivation have a positive and significant effect on employee performance at a significant level of 5 percent.*

**Keywords:** Employee Performance, Leadership Style and Work Motivation**PENDAHULUAN**

Di era perkembangan globalisasi yang semakin pesat, pengembangan pelayanan publik juga terus mengalami peningkatan seiring waktu. Dalam rangka meningkatkan pelayanan

<b>How to cite:</b>	Jondewey Andi Hasan (2024) Model Quadruple Helix dalam Pengembangan Desa Wisata Edukasi Omah Jamu Yogyakarta, (06) 06, <a href="https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227">https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227</a>
<b>E-ISSN:</b>	<a href="https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227">2684-883X</a>
<b>Published by:</b>	<a href="https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v3i6.1227">Ridwan Institute</a>

umum, peran pemerintah sangat dibutuhkan dalam memenuhi keinginan masyarakat. Seiring berkembangnya waktu, peran pemerintah mengalami sedikit perubahan dengan disesuaikan dengan tuntutan dan dinamika yang terjadi di masyarakat (Wakhid, 2017). Akan tetapi pada intinya pemerintah tetap sebagai institusi dengan melayani publik dengan baik. Dalam pelayanan public, di tentukan dengan otonomi daerah masing-masing yang bersangkutan (Riani, 2021).

Otonomi daerah yang dilakukan pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat dengan membutuhkan komitmen yang tinggi dalam menjalankan fungsi pelayanan adalah Kelurahan (Lay, 2023). Fungsi pelayanan ini harus mendapat perhatian lebih bagi para pegawai mengingat mereka adalah abdi masyarakat yang wajib memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat. Kelurahan adalah wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota dalam wilayah kerja kecamatan.

Dalam hal ini pemerintah khusus pada kelurahan harus mempunyai kemampuan yang ekstra tinggi dalam melayani maupun menjawab tantangan yang semakin berat. Karena itu dibutuhkan suatu peningkatan kemampuan pemerintah kelurahan baik dalam mengambil prakarsa, inisiatif, pelaksanaan, perencanaan, atau pengawasan, sehingga akan menciptakan kinerja dalam pemerintahan yang baik (Robial, 2015).

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Membutuhkan orang-orang yang mampu serta mempunyai Kompetensi yang tinggi dalam menciptakan keberhasilan suatu organisasi Untuk itu diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Menurut Nantu & Rumokoy, (2018) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan dalam berinteraksi bawahannya. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan ketenangan dalam melaksanakan tugas, peran kepemimpinan menjadi sangat penting untuk menentukan arah dan pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan harus mampu memberikan arah dan petunjuk kerja yang jelas kepada pegawai agar sesuai dengan tujuan organisasi.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang dapat menciptakan kinerja dalam organisasi tetapi juga motivasi kerja akan membentuk kinerja yang dihasilkan dengan dorongan dalam dirinya. Menurut Farida, (2022) motivasi merupakan daya gerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai serta memberikan pengaruh positif dengan membaiknya kinerja para pegawai dan motivasi kerja tidak hanya berasal dari diri sendiri melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan maupun lingkungan kerja.

Kantor kelurahan klaligi merupakan kantor yang melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan administrasi kependudukan, termasuk diantaranya perizinan-perizinan seperti pekerjaan umum kelurahan kantor kelurahan klaligi, perumahan, penataan ruang, perhubungan, lingkungan hidup, pertahanan yang menjadi kewenangan daerah, serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dan juga motivasi kerja para Pegawai Kelurahan Klaligi nampaknya masih menemui kendala (Arianto, Warjio, & Tarigan, 2016). permasalahan yang terjadi pada kantor kelurahan klaligi kota sorong yaitu kurangnya gaya kepemimpinan dalam mengatur pegawainya dan kurangnya motivasi dari pemimpin ke karyawan nya. Gaya kepemimpinan yang di maksud yaitu kurang tegasnya dalam mengatur

tata tertib di kantor kelurahan klaligi. Permasalahan selanjutnya yaitu kurangnya motivasi kerja dari pimpinan sehingga membuat karyawan tidak giat dalam bekerja. Ada empat jenis kepemimpinan yang paling sering diterapkan yaitu kepemimpinan yang demokratis, kepemimpinan yang otokratis, kepemimpinan yang bersifat afilatif dan kepemimpinan yang visioner.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dalimunthe, (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam mendapatkan hasil penelitian yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan secara positif dan signifikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyadi, (2011) yang berjudul pengaruh Kompensasi finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur mendapatkan hasil yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja Karyawan.

Selanjutnya dalam penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Antou, (2012) yang berjudul Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang 1 Manado mendapatkan hasil yaitu Gaya Kepemimpinan secara Parsial berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor kelurahan malayang 1 manado. Adapun tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif deskriptif dengan pendekatan korelasi. Menurut Sugiyono, (2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat: 109) "Desain Penelitian (research design) adalah rencana untuk positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian korelasi menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2020)

Desain penelitian menurut Tika, (2015) adalah suatu rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah agar penelitian dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian. Penelitian ini di lakukan pada kantor kelurahan terletak di jl jendra Isudirman, distrik sorong manoi, kota sorong provinsi papua barat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Menurut Sugiyono, (2017) instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut hasil uji:

**Tabel 1 Uji Validitas**

	Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
N			
Normal;mean	30	30	30
Parameters std. Deviation	20.07	20.07	20.10
Most Extreme	2.828	2.738	3.546
Absolut	-.096	.123	.204
Positive	-.071	.116	.136
Negative	-.096	.123	.204
Kolmogorov-smirnov Z	.526	.671	1.117
Asymp Sig (2-tailed)	.945	.758	.165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,945 lebih dari 0,05, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,758 lebih dari 0,05, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,165 lebih dari 0,05, maka dinyatakan distribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

Bahwa uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik memiliki model di dalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Berikut hasil uji:

**Tabel 2 Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig	Tolerance	VIF
1. (Constant)	-.433	.3667		-.188	.907		
Gaya Kepemimpinan	.170	.218	.136	.780	.442	.547	1.827
Motivasi Kerja	.836	.199	.646	3.716	.001	.547	1.827

**Tabel 3 Uji Autokorelasi**

	Standardized Residual
Test Value	21705
Cases < Test Value	15
Cases >= Test Value	15
Number of Runs	30
Z	.17
Asymp. Sig. (2-tailed)	.186
	.853

**Tabel 4 Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	9.330	1.939		4812	000
Gaya Kepemimpinan	255	155	454	2,211	036
Motivasi Kerja	122	199	210	1,021	316

Berdasarkan hasil tabel diatas, variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,036 lebih dari 0,05 dan variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,316 lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

**Tabel 5 Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	4333	3.667	136	188	907
Gaya Kepemimpinan	170	218	646	780	442
	836	646		3.716	001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data SPSS tahun 2023

Berdasarkan hasil di atas dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -433 + 0.170 x_1 + 0.836 x_2 + e$$

- a. Nilai konstant sebesar -433 menyatakan bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dalam keadaan constant atau bernilai 0.
- b. Koefisien Regresi X1 sebesar 0,170 atau berpengaruh positif yang artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Klaligi kota sorong
- c. Koefisien Regresi X2 sebesar 0,836 atau berpengaruh positif yang artinya menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Klaligi Kota Sorong.

**Tabel 6 Uji t X1**

Coefficients				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
1. (Constant)	5751	3.945	570	1.445
Gaya Kepemimpinan	715	195		8
				3,672
				156
				001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data SPSS tahun 2023

H1: Uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X1 sebesar 3,672 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 dengan signifikan sebesar 0,001 lebih dari tarif signifikan 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H1 diterima dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 7 Uji t X2**

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	9.330	1.939		4.812	000
Gaya Kepemimpinan	255	115	454	2.211	P36
Motivasi Kerja	122	210	210	1.021	316

a. Dependent Variabel: Kinerja PEGAWAI

Sumber: Data SPSS tahun 2023

H2: Uji hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk X2 sebesar 5,773 lebih besar dari t tabel sebesar 2,042 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih dari tarif signifikan 0,05. Berarti dapat ditarik kesimpulan H2 diterima dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 8 Uji F**

ANOVA					
Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
1. Regression	201.853	2	100.926	16.734	000
Residual Total	162.847	27	6031		
	364.700	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

B. Predictors (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Data SPSS tahun 2023

H3: Uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dari hasil perhitungan yang diperoleh F hitung sebesar 16,734 lebih besar dari F tabel sebesar 2,922 dengan signifikansi sebesar 0,000 lebih dari tarif signifikan 0,05. Berarti dapat ditarik

kesimpulan H3 diterima dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan [21.39, 13/5/2024] Ika: diterima dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong, dengan hasil perhitungan yang diperoleh  $t$  hitung XI sebesar 3,672 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,042 dengan signifikan sebesar 0,001 lebih dari taraf signifikan 0,05. Berarti H1 diterima. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dalimunthe, (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong, dengan hasil perhitungan yang diperoleh  $t$  hitung X2 sebesar 5,773 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 2,042 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih dari taraf signifikan 0,05. Berarti H2 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Dalimunthe, (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan garam.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong, dengan hasil perhitungan yang diperoleh  $F$  hitung sebesar 16,734 lebih besar dari  $F$  tabel sebesar 2,922 dengan signifikan sebesar 0,000 lebih dari taraf signifikan 0,05. Berarti H3 diterima.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Tampi, (2014) dengan hasil penelitian hipotesis menggunakan uji T bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai pada kantor kelurahan klaligi kota sorong.

## BIBLIOGRAFI

- Antou, Doni Oktavianus. (2012). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Malalayang I Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).
- Arianto, Bobby, Warjio, Warjio, & Tarigan, Usman. (2016). Kepemimpinan Lurah dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Perangkat Kelurahan. *Jurnal Administrasi Publik (Public Administration Journal)*, 6(2), 107–122.
- Dalimunthe, Hasbiana. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53–62.
- Farida, Nur. (2022). Fungsi dan aplikasi motivasi dalam pembelajaran. *Education and Learning Journal*, 2(2), 118–125.
- Lay, Marthina Raga. (2023). Strategi Pengembangan Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Otonomi Daerah. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 5(2), 1544–1553.
- Nantu, Jefrianus, & Rumokoy, Farlane S. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1).
- Riani, Ni Ketut. (2021). Strategi peningkatan pelayanan publik. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(11), 2443–2452.
- Riyadi, Slamet. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1), 40–45.
- Robial, Daniel Filterianto. (2015). Peran pemerintah kelurahan dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (Studi di kelurahan Sawang Bendar kecamatan Tahuna kabupaten Sangihe). *Politico: Jurnal Ilmu Politik*, 1(7), 1137.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. In *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (19th ed., p. 240). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r & d*. 380.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mix Methods)*(DI Sutopo (ed.). ALFABETA, CV.
- Tampi, Bryan Johannes. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- Tika, Moh. (2015). Pabundu. 2010. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*.
- Wakhid, Ali Abdul. (2017). Reformasi pelayanan publik di Indonesia. *Jurnal Teropong Aspirasi Politik Islam*, 13(1), 53–59.

---

### Copyright holder:

Jondewey Andi Hasan (2024)

### First publication right:

[Syntax Idea](#)

### This article is licensed under:

