

PENGARUH GAJI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA TENAGA PENUNJANG KEBIJAKAN DAERAH (TPKD) DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA (SATPOL-PP) KOTA GORONTALO

Sitti Zulaeha Biahimo¹, Raflin Hinel², Robiyati Podungge³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: sittizulaehabiahimo27@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the effect of salary and leadership style on the performance of regional policy support staff at the SATPOL-PP Office in Gorontalo City, both partially and simultaneously. The research population consisted of 268 honorary staff, with a sample of 160 respondents determined through purposive sampling using Slovin's formula. Primary data were collected and analyzed using SPSS with tests for validity, reliability, classical assumptions, and multiple linear regression, including t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The research results indicate that salary has a significant effect on performance (calculated $t = 2.879 > t$ table 1.655; sig. $0.005 < 0.05$), whereas leadership style does not have a significant effect (calculated $t = 1.019 < t$ table 1.655; sig. $0.310 > 0.05$). However, simultaneously, salary and leadership style affect performance (calculated $F = 4.177 > F$ table 3.05; sig. $0.017 < 0.05$), with the regression equation $Y = 20.432 + 0.327X_1 + 0.115X_2 + e$ and an R^2 value of 0.571, meaning that 57.1% of performance variation is explained by these two variables, while 42.9% is influenced by other factors outside the research model.*

Keywords: *Salary; Leadership Style; Employee Performance*

Abstrak: *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaji dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga penunjang kebijakan daerah di Kantor SATPOL-PP Kota Gorontalo, baik secara parsial maupun simultan. Populasi penelitian terdiri atas 268 tenaga honorer dengan sampel sebanyak 160 responden yang ditentukan melalui teknik purposive sampling menggunakan rumus Slovin. Data primer dikumpulkan dan dianalisis menggunakan SPSS dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, serta regresi linier berganda, termasuk uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja (t hitung = 2,879 > t tabel 1,655; sig. 0,005 < 0,05), sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan (t hitung = 1,019 < t tabel 1,655; sig. 0,310 > 0,05). Namun, secara simultan gaji dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja (F hitung = 4,177 > F tabel 3,05; sig. 0,017 < 0,05), dengan persamaan regresi $Y = 20,432 + 0,327X_1 + 0,115X_2 + e$ dan nilai R^2 sebesar 0,571, yang berarti 57,1% variasi kinerja dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 42,9% dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.*

Kata Kunci: *Gaji; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan cara penilaian, pemberian balas jasa dalam setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan aset yang berharga bagi organisasi itu sendiri. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan maka sangat diperlukan peran pemimpin sebagai pemegang kebijaksanaan dan keputusan tertinggi di perusahaan. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Gaji adalah imbalan atas jasa yang diberikan terhadap pegawai atau karyawan tetap yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan masa kerja dan biasanya diberikan setiap akhir bulan (Mujanah, 2019).

Sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan organisasi, di sisi lain juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Menurut penelitian Ratnasari & Mahmud (2020), tinggi rendahnya gaji yang diterima oleh karyawan sangat menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan karyawan, dimana tingkat kesejahteraan karyawan besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melakukan aktivitas.

Menurut penelitian Ismayana *et al.*, (2024), Gaya kepemimpinan memiliki hubungan erat dengan kinerja pegawai, di mana memiliki pengaruh keberhasilan suatu perusahaan. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku yang ditampilkan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku pemimpin yang ditampilkan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan memiliki dampak yang baik terhadap kinerja karyawan, sebaliknya apabila perilaku yang ditampilkan pemimpin sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya, maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan.

SATPOL PP (Satuan Polisi Pamong Praja) merupakan salah satu perangkat pemerintahan daerah tugasnya adalah untuk membantu pekerjaan kepala daerah dalam menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepada daerah yaitu menyelenggarakan ketertiban umum, ketentraman masyarakat serta menyelenggarakan perlindungan masyarakat kepada masyarakat setempat. Dapat dilihat dari pasal 1 ayat 8 peraturan dalam Negeri no 40 Tahun 2011 tentang Satuan Polisi Pamong Praja kepala bidang bisa memakai keilmuan sistem pendukung keputusan, yang bisa menyimpulkan output keputusan, dengan menyelesaikan permasalahan dalam menentukan penilaian kinerja pegawai honorer satuan polisi pamong praja.

Tenaga penunjang kebijakan daerah atau tenaga honorer adalah individu yang bekerja untuk sebuah lembaga atau instansi, baik itu pemerintah maupun swasta, namun tidak memiliki status resmi sebagai pegawai tetap. Mereka umumnya dipekerjakan berdasarkan kontrak atau perjanjian kerja harian, bulanan, atau tahunan, tergantung pada kebutuhan instansi atau perusahaan tempat mereka bekerja. Tenaga honorer juga seringkali menerima gaji yang jauh lebih rendah dibandingkan dengan pegawai negeri sipil (PNS) meskipun beban kerja yang mereka tanggung tidak jauh berbeda.

Tabel 1 Data Kinerja Pegawai Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo 2 tahun terakhir

No	Kinerja Pegawai	2023			2024		
		Target	Realisasi	Persentase Capaian	Target	Realisasi	Persentase Capaian
1.	Penegakan Peraturan Daerah (Perda)	100	85	85%	100	95	95%
2.	Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL)	100	73	73%	100	68	68%
3.	Pengamanan Acara Pemerintah	100	92	92%	100	97	97%
4.	Penertiban Ternak Warga	100	69	69%	100	62	62%
5.	Edukasi dan Sosialisasi Ketertiban Umum	100	87	87%	100	90	90%

Sumber: Kepegawaian Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Kota Gorontalo

Berdasarkan tabel 1 yang menunjukkan data kinerja karyawan Satuan Polisi Pamong Praja belum mencapai target pada bagian penertiban pedagang kaki lima dengan capaian 73% pada tahun 2023 dan tahun 2024 menurun menjadi 68%. Sedangkan penertiban ternak juga mengalami capaian yang rendah, yaitu 69% pada tahun 2023 dan menurun menjadi 62% pada tahun 2024. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor seperti kurangnya efek jera bagi pelanggar dan masih ditemukan karyawan yang kurang teliti dalam menjalankan tugas, yang terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas dan penggunaan waktu kerja yang kurang efektif. Namun, dalam pengamanan acara pemerintah dan penegakan peraturan daerah (Perda), telah mencapai hasil optimal dengan persentase realisasi di atas 85%. Selain itu, meskipun edukasi dan sosialisasi ketertiban umum telah mengalami peningkatan hingga 90%, tantangan dalam menarik partisipasi masyarakat masih menjadi kendala yang perlu diatasi dengan strategi komunikasi yang lebih efektif agar pelanggaran seperti pedagang kaki lima dan ternak liar dapat teratasi. Kinerja tenaga honorer pada kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo di katakan baik jika mencapai target 80%. Adapun cara perhitungannya yaitu $\text{Realisasi/Target} \times 100\%$.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif berdasarkan informasi statistika. Menurut Abdullah *et al.*, (2021:1) penelitian Kuantitatif didefinisikan sebagai investigasi sistematis terhadap fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat di ukur dengan melakukan teknik statistik, matematika atau komputasi. Jenis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari sumbernya dalam bentuk angket, observasi, dan wawancara. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga honorer SATPOL-PP Kota Gorontalo yang berjumlah 268 orang. Sampel penelitian ditentukan dengan teknik purposive sampling menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 160 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 23, metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dengan uji t (parsial) dan uji F (simultan), sedangkan pengujian model dengan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Non Responden

Uji Validitas data non responden dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu penelitian dalam kuesioner penelitian. Dalam pengujian validitas ini peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan jumlah 65 pernyataan kepada 30 orang responden dengan karakteristik yang sama di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Gorontalo. Selanjutnya data diolah menggunakan SPSS 23. Perhitungan uji validitas didasarkan pada perbandingan antara r hitung dan r tabel sebesar 0,361. Apabila r hitung > r tabel maka pernyataan dianggap valid.

Gaji (X1) Non Responden

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel Gaji (X1)

Indikator	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Jabatan	1	0,557	0,361	Valid
	2	0,598	0,361	Valid
	3	0,702	0,361	Valid
	4	0,521	0,361	Valid
	5	0,603	0,361	Valid
Masa Kerja	1	0,567	0,361	Valid
	2	0,506	0,361	Valid
	3	0,533	0,361	Valid
	4	0,625	0,361	Valid
	5	0,823	0,361	Valid
Pendidikan	1	0,402	0,361	Valid
	2	0,590	0,361	Valid

	3	0,739	0,361	Valid
	4	0,592	0,361	Valid
	5	0,679	0,361	Valid
Kompetensi	1	0,477	0,361	Valid
	2	0,751	0,361	Valid
	3	0,624	0,361	Valid
	4	0,751	0,361	Valid
	5	0,821	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan variabel Gaji (X1) menunjukkan nilai *pearson correlation* < 0,05 atau *r*-hitung > *r*-tabel yang artinya seluruh indikator gaji dapat dikatakan valid.

Gaya Kepemimpinan (X2) Non Responden

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Indikator	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kemampuan Mengambil Keputusan	1	0,626	0,361	Valid
	2	0,715	0,361	Valid
	3	0,812	0,361	Valid
	4	0,551	0,361	Valid
	5	0,675	0,361	Valid
Kemampuan Memotivasi	1	0,815	0,361	Valid
	2	0,751	0,361	Valid
	3	0,816	0,361	Valid
	4	0,460	0,361	Valid
	5	0,769	0,361	Valid
Kemampuan Komunikasi	1	0,535	0,361	Valid
	2	0,545	0,361	Valid
	3	0,772	0,361	Valid
	4	0,700	0,361	Valid
	5	0,666	0,361	Valid
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	1	0,546	0,361	Valid
	2	0,757	0,361	Valid
	3	0,760	0,361	Valid
	4	0,613	0,361	Valid
	5	0,790	0,361	Valid
Tanggung Jawab	1	0,629	0,361	Valid
	2	0,752	0,361	Valid
	3	0,812	0,361	Valid
	4	0,602	0,361	Valid
	5	0,757	0,361	Valid
Kemampuan Mengendalikan Emosional	1	0,915	0,361	Valid
	2	0,745	0,361	Valid
	3	0,789	0,361	Valid
	4	0,639	0,361	Valid
	5	0,809	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan indikator Gaya Kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai *pearson correlation* < 0,05 atau *r*-hitung > *r*-tabel yang artinya seluruh indikator gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid.

Kinerja Pegawai Non Responden (Y)

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Non Responden Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Kualitas kerja	1	0,749	0,361	Valid
	2	0,704	0,361	Valid

	3	0,802	0,361	Valid
	4	0,555	0,361	Valid
	5	0,687	0,361	Valid
Produktivitas	1	0,820	0,361	Valid
	2	0,745	0,361	Valid
	3	0,686	0,361	Valid
	4	0,590	0,361	Valid
	5	0,781	0,361	Valid
Tanggung jawab	1	0,461	0,361	Valid
	2	0,777	0,361	Valid
	3	0,812	0,361	Valid
	4	0,734	0,361	Valid
	5	0,658	0,361	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan indikator variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai *pearson correlation* < 0,05 atau r-hitung > r-tabel yang artinya seluruh indikator kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Validitas Responden

Pengukuran uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sebuah kuesioner dinyatakan valid yaitu dengan cara koefisien korelasi yang diperoleh r-hitung masih harus diuji signifikansinya dengan membandingkannya dengan r-tabel. Dalam pengujian validitas ini peneliti menyebarkan kuesioner yang berisi 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan jumlah 65 pernyataan kepada 160 jumlah responden. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai r-hitung > r-tabel atau nilai *pearson correlation* < 0,05. Adapun untuk mencari nilai r-tabel untuk penelitian ini menggunakan rumus $df = N - 2$ jadi $160 - 2 = 158$. Karena 160 berada di antara 150 dan 175 maka nilai r-tabelnya berada di antara 0,159 dan 0,148 sehingga hasil r-tabel untuk jumlah responden 160 adalah 0,155. Berikut hasil uji validitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Gaji (X1)

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Gaji (X1)

Indikator	Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Jabatan	1	0,651	0,155	Valid
	2	0,806	0,155	Valid
	3	0,688	0,155	Valid
	4	0,347	0,155	Valid
	5	0,646	0,155	Valid
Masa Kerja	1	0,736	0,155	Valid
	2	0,758	0,155	Valid
	3	0,718	0,155	Valid
	4	0,737	0,155	Valid
	5	0,841	0,155	Valid
Pendidikan	1	0,642	0,155	Valid
	2	0,586	0,155	Valid
	3	0,640	0,155	Valid
	4	0,638	0,155	Valid
	5	0,651	0,155	Valid
Kompetensi	1	0,748	0,155	Valid
	2	0,813	0,155	Valid
	3	0,748	0,155	Valid
	4	0,758	0,155	Valid
	5	0,722	0,155	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan indikator variabel gaji (X1) menunjukkan nilai *pearson correlation* < 0,05 atau r-hitung > r-tabel yang artinya seluruh indikator gaji dapat dikatakan valid.

Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 6 Tabel Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X2)

Indikator	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kemampuan Mengambil Keputusan	1	0,784	0,155	Valid
	2	0,870	0,155	Valid
	3	0,783	0,155	Valid
	4	0,158	0,155	Valid
	5	0,732	0,155	Valid
Kemampuan Memotivasi	1	0,628	0,155	Valid
	2	0,719	0,155	Valid
	3	0,865	0,155	Valid
	4	0,666	0,155	Valid
	5	0,852	0,155	Valid
Kemampuan Komunikasi	1	0,864	0,155	Valid
	2	0,781	0,155	Valid
	3	0,753	0,155	Valid
	4	0,637	0,155	Valid
	5	0,733	0,155	Valid
Kemampuan Mengendalikan Bawahan	1	0,803	0,155	Valid
	2	0,606	0,155	Valid
	3	0,739	0,155	Valid
	4	0,822	0,155	Valid
	5	0,581	0,155	Valid
Tanggung Jawab	1	0,826	0,155	Valid
	2	0,763	0,155	Valid
	3	0,684	0,155	Valid
	4	0,774	0,155	Valid
	5	0,650	0,155	Valid
Kemampuan Mengendalikan Emosional	1	0,717	0,155	Valid
	2	0,711	0,155	Valid
	3	0,637	0,155	Valid
	4	0,765	0,155	Valid
	5	0,738	0,155	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan indikator variabel gaya kepemimpinan (X2) menunjukkan nilai *pearson correlation* < 0,05 atau *r*-hitung > *r*-tabel yang artinya seluruh indikator gaya kepemimpinan dapat dikatakan valid.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Pertanyaan	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kualitas kerja	1	0,562	0,155	Valid
	2	0,592	0,155	Valid
	3	0,675	0,155	Valid
	4	0,664	0,155	Valid
	5	0,726	0,155	Valid
Produktivitas	1	0,714	0,155	Valid
	2	0,673	0,155	Valid
	3	0,685	0,155	Valid
	4	0,584	0,155	Valid
	5	0,706	0,155	Valid
Tanggung jawab	1	0,633	0,155	Valid
	2	0,727	0,155	Valid
	3	0,702	0,155	Valid
	4	0,581	0,155	Valid
	5	0,566	0,155	Valid

Sumber: Data diolah oleh dengan SPSS oleh peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, semua item pernyataan indikator variabel Kinerja pegawai (Y) menunjukkan nilai *pearson correlation* < 0,05 atau *r*-hitung > *r*-tabel yang artinya seluruh indikator kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan selalu konsisten dari waktu ke waktu. Pengukuran uji reliabilitas ini dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang kita susun akan benar-benar baik dalam mengukur gejala dan menghasilkan data yang reliabel. Kemudian kuesioner dapat dikatakan reliabel jika *Cronbach Alpha* lebih besar dari taraf signifikan yang digunakan yaitu 0,60 atau *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas penelitian dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pertanyaan	Keterangan
Gaji	0,943	0,60	20	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,966	0,60	30	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,903	0,60	15	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas, semua item pernyataan pada variabel penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 yang artinya seluruh variabel dikatakan reliabel.

Hasil Uji Statistik Deskriptif

Pengukuran statistik deskriptif variabel ini perlu dilakukan untuk melihat gambaran data secara umum seperti nilai rata-rata (Mean), nilai tertinggi (Max), nilai terendah (Min), dan standar deviasi dari masing-masing variabel yaitu Gaji (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Mengenai hasil Uji Statistik Deskriptif penelitian dapat dilihat pada tabel 4.13 sebagai berikut:

Tabel 9 Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaji	160	54,00	100,00	88,2312	9,57343
Gaya Kepemimpinan	160	107,00	150,00	135,7437	12,33405
Kinerja Pegawai	160	53,00	75,00	67,1813	5,82973
Valid N (listwise)	160				

Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa penelitian ini melibatkan sebanyak 160 responden yang memberikan data lengkap untuk ketiga variabel yang diteliti, yaitu gaji, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Pada variabel gaji, diketahui bahwa nilai minimum adalah 54,00 dan maksimum 100,00, dengan rata-rata sebesar 88,23 dan standar deviasi 9,57. Ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memperoleh gaji yang relatif tinggi dan cukup merata, meskipun masih terdapat perbedaan yang moderat antar individu dalam hal besaran gaji yang diterima. Selanjutnya, pada variabel gaya kepemimpinan, nilai minimum yang diperoleh adalah 107,00 dan maksimum 150,00, dengan rata-rata sebesar 135,74 dan standar deviasi sebesar 12,33. Nilai ini mencerminkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan atau pimpinan dalam konteks pekerjaan tenaga honorer dipersepsikan secara positif oleh responden, meskipun terdapat keragaman persepsi yang cukup signifikan antar individu. Sementara itu, variabel kinerja tenaga honorer menunjukkan nilai minimum 53,00 dan maksimum 75,00, dengan nilai rata-rata 67,18 dan standar deviasi sebesar 5,83. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum berada pada tingkat yang baik dan cenderung merata di antara para responden, dengan variasi yang tidak terlalu tinggi. Secara keseluruhan, nilai rata-rata dari ketiga variabel mengindikasikan bahwa para responden memberikan penilaian yang positif terhadap gaji yang diterima, gaya kepemimpinan yang dialami, serta kinerja yang mereka tampilkan. Selain itu, data ini juga memberikan gambaran awal mengenai seberapa besar perbedaan yang terdapat dalam setiap variabel, yang selanjutnya

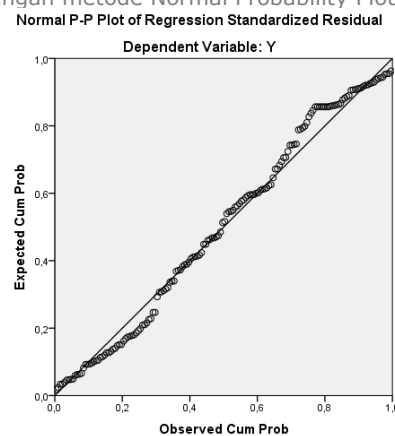
dapat digunakan sebagai dasar untuk analisis inferensial atau uji hubungan antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Setelah melakukan uji validitas dan uji reliabilitas maka tahap selanjutnya adalah uji asumsi klasik, yang dimana langkah awal dalam uji asumsi klasik ini dengan melakukan uji normalitas data. Uji Normalitas adalah untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas data pada penelitian ini menggunakan metode normal Probability Plot (P-Plot) Of Regression Standardized Residual.

Uji Normalitas data menggunakan Normal Probability Plot dengan ketentuan jika titik pada grafik menyebar dan mengikuti garis diagonal maka data yang digunakan berdistribusi secara normal. Adapun uji normalitas data dengan metode Normal Probability Plot, sebagai berikut.



Gambar 1 Uji Normal Probability Plot
 Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil Uji Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual pada gambar 4.1 diatas menggambarkan titik-titik yang cenderung mengikuti garis diagonal. Maka, dapat disimpulkan bahwa berdasarkan Uji Normalitas dengan metode Normal P-Plot Of Regression Standardized Residual data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas. Multikolinearitas terjadi bila nilai Variance Inflation Factor (VIF) diatas nilai 10 atau tolerance value dibawah 0,10. Multikolinearitas tidak terjadi bila nilai VIF dibawah nilai 10 atau tolerance value diatas 0,10 (Mardiatmoko, 2020).

Tabel 10 Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaji	.938	1.066
	Gaya Kepemimpinan	.938	1.066

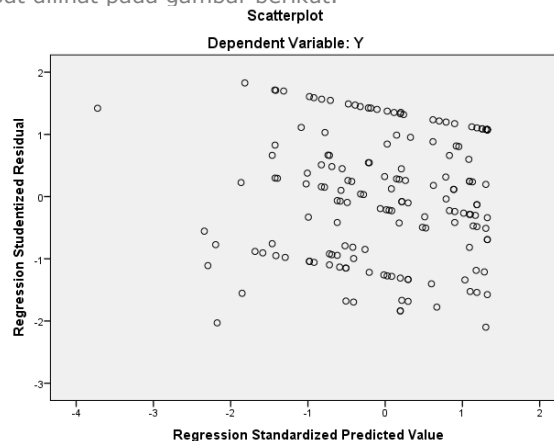
Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan data tabel 10 Bahwa nilai tolerance kedua variabel bernilai 0.938 dan lebih besar dari 0.10. Kemudian nilai dari VIF sebesar 1.066 lebih kecil dari 10. Maka dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas memiliki pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda, Salah satu metode yang digunakan untuk menguji ada tidaknya heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefesien regresi menjadi tidak efisien (Astuti et al., 2021).

Dasar analisis penilaian data heterokedastisitas jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Namun, Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 2 Uji Heterokedastisitas Scatterplot
Sumber: Data diolah dengan SPSS oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan gambar 4.2 Dapat diketahui bahwa titik-titik dalam grafik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda adalah metode analisis yang terdiri dari lebih dua/lebih variabel independen dan satu variabel dependen (Sahir, 2021:52). Regresi Linear Berganda bertujuan untuk menguji hubungan pengaruh antar satu variabel dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel dependen (terikat), sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel independent (bebas). Persamaan yang digunakan untuk menghitung regresi linier berganda menggunakan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- a = Konstanta
- X1 = Gaji
- X2 = Gaya Kepemimpinan
- b = Koefisien Regresi dari Variabel X
- e = Kesalahan Residuan (eror turn)

Tabel 11 Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	53,824	5,855		9,192	0,000
	Gaji (X1)	0,132	0,049	0,217	2,692	0,008
	Gaya Kepemimpinan (X2)	0,013	0,038	0,027	0,334	0,739

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.18 diatas maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 53,824 + 0,132 + 0,013 + e$$

Keterangan:

1. Nilai a sebesar 53,824 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel gaji (X1) dan gaya kepemimpinan (X2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi X1 sebesar 0.132 menunjukkan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel gaji maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,132. Dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Nilai koefisien regresi X2 sebesar 0,013 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa setiap kenaikan satuan variabel gaya kepemimpinan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,013 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisien regresi secara parsial, untuk mengetahui signifikansi secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021). Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan *degree of freedom* (df) = n-k-1, maka diperoleh nilai t tabel. Jika tingkat probabilitas lebih kecil dari nilai alpha 0,05 maka dapat dikatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Ketentuan dalam menentukan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen dengan variabel dependen adalah apabila:

- a. Jika t hitung > t tabel atau sig < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima.
- b. Jika t hitung < t tabel atau nilai sig > 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak.

Tingkat signifikansi 5% atau 0.05 maka derajat bebas atau *degree of freedom* (df) dapat dihitung dengan rumus $df = n-k-1$ ($160-2-1$) = 157 berdasarkan hasil ini maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1.655

Tabel 12 Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model		t hitung	t tabel	sig
1	Gaji	2,879	1,655	0,005
	Gaya Kepemimpinan	1,019	1,655	0,310

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 12. Maka berdasarkan hasil tersebut dapat diuraikan:

1. Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Gaji (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t Gaji (X1) yaitu 0.005 < dari 0.05 dan nilai t hitung 2,879 > t tabel 1,655 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga hipotesis pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dapat diterima.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Tenaga Honorer

Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi hasil uji t Gaya Kepemimpinan (X2) yaitu 0.310 > dari 0.05 dan nilai t hitung 1,019 < t tabel 1,655 maka Ho diterima dan Ha ditolak. Sehingga hipotesis pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai secara parsial tidak dapat diterima.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji F bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Adapun salah satu cara untuk melakukan Uji F adalah dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F dalam tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada F tabel maka, hipotesis yang menyatakan semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Syarifuddin & Saudi, 2022). Tingkat signifikan 5% dan $f_{tabel} df = n-k-1 = 160-2-1 = 157$ sehingga diperoleh F tabel dengan nilai 3.05.

Tabel 13 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model		F hitung	F tabel	sig
1	Regression	4,177	3.05	0.017

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat dilihat bahwa nilai F-tabel berada pada taraf signifikansi < 0.05 yang artinya hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, sedangkan nilai F_{hitung} sejumlah 4,177. Dapat ditarik kesimpulan bahwa $F_{hitung} (4,177) > F_{tabel} (3,05)$, artinya Gaji dan Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Gorontalo.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila nilai koefisien determinasi dalam model regresi terus menjadi kecil atau semakin dekat dengan nol (0) maka, berarti semakin kecil pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun jika nilai R^2 semakin mendekati 1 atau 100% maka berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021).

Tabel 14 Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756 ^a	,571	,565	1,14332

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Gaji

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23 Oleh Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai R sebesar 0,756, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen (Gaji dan Gaya Kepemimpinan) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Nilai R Square sebesar 0,571 menunjukkan bahwa 57,1% variasi yang terjadi pada Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 42,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaji Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan, diketahui bahwa variabel gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Gorontalo. Temuan ini menunjukkan bahwa gaji memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja tenaga honorer. Pemberian gaji yang sesuai mampu mendorong tenaga honorer untuk bekerja lebih semangat, bertanggung jawab, dan disiplin dalam menyelesaikan tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan dalam pemberian gaji yang layak dan tepat waktu akan diikuti oleh peningkatan kinerja tenaga honorer di lingkungan Kantor SATPOL-PP Kota Gorontalo.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sampurno *et al.*, (2020), pada PT. POS Indonesia Kota Medan yang menyimpulkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menegaskan bahwa gaji yang layak mampu meningkatkan produktivitas kerja secara nyata. Hal ini memperlihatkan bahwa pengaruh gaji relevan tidak hanya di sektor swasta, tetapi juga dalam organisasi pemerintahan.

Temuan berbeda disampaikan oleh Fanda & Slamet (2019), yang menyatakan bahwa gaji tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan konteks organisasi dan kondisi karyawan. Pada tenaga honorer, gaji menjadi sumber utama penghidupan sehingga peningkatannya dirasakan langsung memengaruhi semangat dan tanggung jawab kerja. Sementara dalam penelitian tersebut, karyawan lebih menekankan pada faktor non-finansial sebagai pendorong kinerja. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa pengaruh gaji terhadap kinerja sangat bergantung pada kondisi, latar belakang, dan kebutuhan masing-masing kelompok pekerja.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel gaji secara umum berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga honorer menilai gaji yang mereka terima sudah cukup memadai dan sesuai dengan harapan, terutama jika dikaitkan dengan jabatan serta tingkat pendidikan yang dimiliki. Namun demikian, masih terdapat sebagian tenaga honorer yang menilai bahwa gaji belum sepenuhnya mencerminkan kompetensi atau keahlian yang mereka miliki. Kondisi ini mengindikasikan bahwa meskipun gaji sudah dipandang baik, aspek kesesuaian dengan keterampilan dan kemampuan tetap perlu diperhatikan agar dapat menciptakan rasa adil dan menjaga motivasi kerja tenaga honorer.

Hasil penelitian ini dapat dijelaskan dengan Teori Keadilan yang dikemukakan oleh J. Stacy Adams (1963). Teori ini menjelaskan bahwa karyawan akan selalu membandingkan antara usaha, kompetensi, serta pengalaman yang mereka berikan dengan imbalan berupa gaji yang diterima. Jika gaji dinilai adil dan sepadan dengan kontribusi mereka, maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Sebaliknya, apabila gaji dirasa tidak sesuai, akan timbul rasa ketidakadilan yang dapat menurunkan semangat kerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga honorer. Pemberian gaji yang mencukupi dan dibayarkan secara tepat waktu terbukti meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta efektivitas kerja tenaga honorer. Oleh karena itu, pengelolaan sistem kompensasi yang transparan dan konsisten sangat diperlukan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja sumber daya manusia di sektor pemerintahan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP) Kota Gorontalo. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pemimpin memiliki peran dalam mengatur dan mengarahkan pekerjaan, kinerja tenaga honorer lebih dipengaruhi oleh faktor lain, terutama gaji yang mereka terima. Dengan kata lain, keberadaan pemimpin dan gaya kepemimpinannya tidak secara langsung menentukan tingkat kinerja, karena tenaga honorer cenderung tetap melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan aturan yang berlaku.

Berbeda dengan penelitian ini Batubara (2020), menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja di PT. Inalum, yang merupakan perusahaan swasta. Dalam konteks perusahaan swasta, gaya kepemimpinan yang tegas dan berorientasi pada hasil mampu mendorong kedisiplinan, kepatuhan, serta produktivitas karyawan karena adanya tekanan target dan sistem penghargaan berbasis kinerja. Sementara itu, pada instansi pemerintahan, gaya kepemimpinan cenderung berfokus pada kedisiplinan administratif dan kepatuhan terhadap peraturan birokrasi, sehingga pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai tidak selalu signifikan. Perbedaan ini menunjukkan bahwa efektivitas gaya kepemimpinan sangat bergantung pada jenis organisasi, sistem kerja, dan karakteristik pegawai yang terlibat di dalamnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arrafat *et al.*, (2020) di Dinas Perhubungan Kabupaten Dompu, juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Peneliti menyimpulkan bahwa ketidakefektifan pengaruh ini dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sesuai dengan karakteristik pegawai atau karena adanya faktor lain seperti kedisiplinan dan kompensasi yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada tenaga honorer di Kantor SATPOL-PP Kota Gorontalo, yang juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan deskripsi jawaban responden, indikator gaya kepemimpinan yang memperoleh nilai tertinggi adalah kemampuan pemimpin dalam mengendalikan bawahan. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga honorer menilai pemimpin sudah cukup tegas dalam mengatur, mengawasi, serta menjaga kedisiplinan kerja. Sebaliknya, indikator dengan nilai terendah adalah kemampuan

pemimpin dalam memberikan motivasi kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa meskipun pemimpin cukup baik dalam mengarahkan, peran mereka sebagai pemberi semangat kerja belum sepenuhnya dirasakan. Hal ini turut menjelaskan mengapa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga honorer di Kantor SATPOL-PP Kota Gorontalo.

Hasil ini juga dapat dijelaskan melalui Teori Path-Goal yang dikemukakan oleh House (1971). Teori ini menekankan bahwa pemimpin yang efektif adalah mereka yang mampu memperjelas jalur yang harus ditempuh bawahan untuk mencapai tujuan, serta memberikan dukungan agar hambatan dalam pekerjaan dapat diatasi. Namun, dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga honorer, yang dapat diartikan bahwa pemimpin belum sepenuhnya mampu menghubungkan perannya dengan tujuan kerja yang diharapkan. Tenaga honorer tetap melaksanakan tugas sesuai aturan formal yang ada, sehingga motivasi kerja mereka lebih ditentukan oleh faktor lain, terutama gaji, bukan oleh gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja dalam penelitian ini mungkin disebabkan oleh persepsi pegawai honorer yang menilai kemungkinan gaya kepemimpinan yang diterapkan belum menyentuh aspek-aspek yang berpengaruh langsung terhadap motivasi dan produktivitas. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada keteladanan, komunikasi dua arah, dan penguatan motivasi perlu dikembangkan untuk memperbaiki peran kepemimpinan di lingkungan kerja tenaga honorer.

Pengaruh Gaji dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaji dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor SATPOL-PP Kota Gorontalo. Hal ini menggambarkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran dalam menentukan tingkat kinerja. Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, jika dilihat secara terpisah, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun ketika digabungkan dengan variabel gaji, keduanya bersama-sama terbukti memiliki peran dalam meningkatkan kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa keberadaan pemimpin tetap memberi kontribusi meskipun tidak dominan, sementara gaji menjadi faktor yang lebih kuat dalam mendorong produktivitas tenaga honorer. Dengan kata lain, kinerja yang optimal dapat tercapai ketika imbalan finansial yang memadai didukung pula oleh kepemimpinan yang mampu memberikan arahan dan pengawasan. Dengan kata lain, kinerja tenaga honorer tidak hanya dipengaruhi oleh imbalan finansial yang mereka terima, tetapi juga oleh keberadaan pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan bawahan.

Penelitian oleh Languyu (2024) di CV Sinar Sehat juga menemukan bahwa gaji dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Peneliti menyimpulkan bahwa pemimpin yang mampu memberikan teladan, motivasi, dan penguatan serta sistem kompensasi yang sesuai akan meningkatkan semangat dan produktivitas kerja karyawan.

Temuan ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*, (2024), yang menemukan bahwa kompensasi termasuk gaji dan gaya kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa kedua variabel tersebut hanya berpengaruh terhadap kinerja apabila dimediasi oleh variabel motivasi kerja. Artinya, besarnya gaji dan penerapan gaya kepemimpinan tertentu tidak otomatis meningkatkan kinerja tanpa adanya dorongan motivasi intrinsik dari karyawan itu sendiri.

Dari hasil analisis dan perbandingan dengan penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa gaji dan gaya kepemimpinan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga honorer. Implikasi dari temuan ini adalah pentingnya kebijakan pemerintah daerah yang mampu menjamin kelayakan gaji serta pelatihan kepemimpinan bagi para kepala bidang atau atasan langsung. Pengelolaan dua aspek ini secara bersamaan akan memperkuat fondasi kinerja tenaga honorer yang selama ini menjadi bagian penting dalam mendukung layanan publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian gaji yang sesuai, baik dari segi kecukupan, kesesuaian dengan jabatan dan pendidikan.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pegawai secara parsial. Meskipun gaya kepemimpinan dinilai cukup baik dalam kemampuan mengendalikan

bawahan, namun dari segi kemampuan memotivasi karyawan masih dianggap kurang optimal oleh sebagian besar responden.

3. Secara simultan, gaji dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F membuktikan bahwa kedua variabel bersama-sama memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara pemberian kompensasi yang layak dan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, khususnya tenaga honorer di instansi pemerintah.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan tersebut, maka saran-saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

Diharapkan pihak Kantor SATPOL-PP Kota Gorontalo dapat terus meningkatkan kualitas sistem penggajian, khususnya dalam aspek ketepatan waktu pemberian gaji serta penyesuaian gaji dengan beban kerja dan kompetensi tenaga honorer. Ini penting untuk menjaga motivasi dan loyalitas tenaga non-ASN.

Perlu adanya peningkatan kualitas gaya kepemimpinan, terutama pada aspek keteladanan. Pemimpin diharapkan tidak hanya memberikan arahan dan instruksi, tetapi juga mampu menjadi panutan dalam sikap, kedisiplinan, dan integritas kerja.

2. Bagi Tenaga Honorer

Diharapkan para tenaga honorer dapat terus meningkatkan kompetensi dan produktivitas kerja, agar mampu menunjukkan kinerja optimal meskipun dalam keterbatasan status kepegawaian.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini terbatas pada dua variabel, yaitu gaji dan gaya kepemimpinan. Untuk itu, peneliti selanjutnya disarankan agar menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja, atau disiplin kerja, guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai honorer.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Arrafat, M. Y., Ali, H., Bangsawan, M. I., Diarti, D. K., & Budiono, A. (2020). The Influence Of Leadership Style And Work Discipline On Employee Performance In The Department Of Transportation Dompu District. *International Journal Of Multicultural And Multireligious Understanding (Ijmmu)*, 7(8), 758–767.
- Astuti, R., Ardila, I., & Lubis, R. R. (2021). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Converse. *Jurnal Akmami (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2).
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan Pt Inalum (Persero). *Liabilities: Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 3(1), 40–58.
- Fanda, N. M., & Slamet, M. R. (2019). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 81–95. <https://doi.org/10.30871/Jama.V3i1.965>
- Ismayana, Majid, R., & Kaza, L. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Di Badan Layanan Umum Daerah Kab. Buton Tahun 2024. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan*, 5(2), 169–176.
- Languyu, N. Y. (2024). Analysis Of Leadership Style And Salary On Employee Performance. *Journal Of Management*, 3(1), 165–170.
- Mardiatmoko, G. (2020). Pentingnya Uji Asumsi Klasik Pada Analisis Regresi Linier Berganda (Studi Kasus Penyusunan Persamaan Allometrik Kenari Muda [*Canarium indicum* L.]). *Jurnal Ilmu Matematika Dan Terapan*, 14(3), 333–342.
- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*.
- Putri, N., Sarmigi, E., & Desiana, D. (2024). Improving Employee Performance And Work Motivation Through Compensation And Leadership Style. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Atma Jaya Yogyakarta*, 28(2), 195–209. <https://doi.org/10.24002/Kinerja.V28i2.8678>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pt. Uniplastindo Interbuana Pandaan. *Jamin (Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis)*, 2(2), 66–79.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penrbit Kbm Indonesia.
- Sampurno, B., Sumadi, & Herlambang, T. (2020). Pengaruh Gaji, Tunjangan, Dan Bonus Terhadap

- Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Bpd Jawa Timur Jember. *Jsmbi: Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 10(2), 194–205.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/Maneggio.V1i1.2241>
- Syarifuddin, & Saudi, I. Al. (2022). *Metode Riset Praktis Regresi Berganda Menggunakan Spss*. Bobbt Digital Center.