

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA KOTA PRABUMULIH

Monica Sinditia¹, Resi Marina², Amandin³

Manajemen, Universitas Prabumulih, Sumatra Selatan

E-mail: [*monicasinditia10@gmail.com](mailto:monicasinditia10@gmail.com)¹, resimarina50@gmail.com², amandinpp50@gmail.com³

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan, dengan metode kuantitatif dan sampel sebanyak 91 responden menggunakan teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 12,516 > t tabel sebesar 1,987 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai t hitung sebesar 9,008 > t tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Secara simultan, kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 114,086 > F tabel sebesar 3,10 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Selain itu, nilai Adjusted R Square dengan nilai sebesar 0,715 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 71,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini dengan demikian H3 diterima dan telah tercapai.

Kata kunci

Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted at the Department of Manpower of Prabumulih City with the aim of determining the influence of leadership (X1) and work motivation (X2) on employee performance (Y), both partially and simultaneously, using a quantitative method with a sample of 91 respondents selected through saturation sampling. Data were collected via questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. The results showed that leadership (X1) has a positive and significant partial effect on employee performance (Y), as evidenced by t-value of 12.516 > t-table of 1.987 and significance value of 0.000 < 0.05. Work motivation (X2) also has a positive and significant partial effect on employee performance (Y), with t-value of 9.008 > t-table of 1.987 and significance value of 0.000 < 0.05. Simultaneously, leadership (X1) and work motivation (X2) have a positive and significant effect on employee performance (Y), demonstrated by F-value of 114.086 > F-table of 3.10 and significance of 0.000 < 0.05. In addition, the Adjusted R Square value of 0.715 indicates that leadership and work motivation explain 71.5% of the variation in employee performance, while the remaining 28.5% is influenced by other variables outside this study; thus, H3 is accepted and has been achieved.

Keywords

Leadership, Work Motivation, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam instansi pemerintah yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi melalui keterampilan, perilaku, dan komitmen kerja (Armstrong, 2020). Namun, kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih belum optimal, yang terlihat dari rendahnya disiplin kehadiran, lambatnya pelayanan publik, serta belum tercapainya target beberapa program ketenagakerjaan. Data capaian kinerja tahun 2022-2024 menunjukkan penurunan dari 54,16 pada tahun 2022 menjadi 53,28 pada tahun 2023 dan 50,73 pada tahun 2024. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan yang belum efektif serta motivasi kerja pegawai yang masih rendah,

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Mangkunegara, 2019; Robbins & Judge, 2017). Namun, penelitian lain menemukan hasil yang berbeda, di mana kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Sari, 2020; Pratama, 2021) dan motivasi kerja hanya memberikan pengaruh yang lemah (Hidayat, 2019). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya research gap dan masih terbatasnya penelitian yang mengkaji kedua variabel secara simultan pada instansi pelayanan publik daerah, khususnya Dinas Ketenagakerjaan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan penelitian yang ada sekaligus memberikan dasar ilmiah bagi upaya peningkatan kinerja pegawai dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 91 pegawai Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2020; Suhardi, 2023). Data yang digunakan terdiri atas data primer melalui observasi, wawancara, dan kuesioner serta data sekunder dari buku, jurnal, dan dokumen terkait (Ns. Taqwin, 2021). Instrumen penelitian menggunakan kuesioner skala Likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan ketepatan dan konsistensi data (Sugiyono, 2021; Ghazali, 2021).

Analisis data dilakukan menggunakan SPSS melalui uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan analisis koefisien korelasi untuk mengetahui hubungan serta pengaruh anatarvariabel (Sahir, 2021; Widarjono, 2021; Priyatno, 2021). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur pengaruh parsial, simultan, dan besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Ghozali, 2021; Sitepu, 2024; Sugi Suhartono, 2023).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Untuk mengetahui bahwa instrumen dalam penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya, maka dilakukan pengujian instrumen yang meliputi uji

validitas dan uji reliabilitas dengan bantuan program IBM *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 26. Variabel yang diuji dalam penelitian ini terdiri atas variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y).

3.1.1 Uji Validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment* dengan bantuan program SPSS versi 26. Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah apabila nilai r hitung $> r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan valid. Sebaliknya, apabila nilai r hitung $\leq r$ tabel, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dengan jumlah sampel (n) = 91 dan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,206.

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kepemimpinan (X_1)	X1.1	0,832	0.206	Valid
	X1.2	0,878	0.206	Valid
	X1.3	0,869	0.206	Valid
	X1.4	0,868	0.206	Valid
	X1.5	0,867	0.206	Valid
	X1.6	0,883	0.206	Valid
	X1.7	0,896	0.206	Valid
	X1.8	0,874	0.206	Valid
	X1.9	0,840	0.206	Valid
	X1.10	0,840	0.206	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai r hitung yang berkisar antara 0,832 hingga 0,896, di mana seluruhnya lebih besar dari r tabel (0,206) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan variabel kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi Kerja (X_2)	X2.1	0,801	0.206	Valid
	X2.2	0,851	0.206	Valid
	X2.3	0,862	0.206	Valid
	X2.4	0,840	0.206	Valid
	X2.5	0,838	0.206	Valid
	X2.6	0,757	0.206	Valid
	X2.7	0,842	0.206	Valid
	X2.8	0,780	0.206	Valid
	X2.9	0,839	0.206	Valid

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
	X _{2.10}	0,835	0.206	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X₂) memiliki nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,757 hingga 0,862, di mana seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} (0,206) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan variabel motivasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Variabel	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	keterangan
Kinerja	Y.1	0,854	0.206	Valid
Pegawai (Y)	Y.2	0,830	0.206	Valid
	Y.3	0,850	0.206	Valid
	Y.4	0,821	0.206	Valid
	Y.5	0,857	0.206	Valid
	Y.6	0,871	0.206	Valid
	Y.7	0,854	0.206	Valid
	Y.8	0,864	0.206	Valid
	Y.9	0,866	0.206	Valid
	Y.10	0,833	0.206	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r_{hitung} yang berkisar antara 0,821 hingga 0,871, di mana seluruhnya lebih besar dari r_{tabel} (0,206) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan variabel kinerja pegawai dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan program SPSS versi 26.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\leq 0,60$, maka instrumen penelitian dinyatakan tidak reliabel.

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Alpha	Keterangan
X ₁ (Kepemimpinan)	0,963	0,60	Reliabel
X ₂ (Motivasi Kerja)	0,948	0,60	Reliabel
Y (Kinerja Pegawai)	0,957	0,60	Reliabel

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha variabel Kepemimpinan (X₁) sebesar 0,963, variabel Motivasi Kerja (X₂) sebesar 0,948 dan

variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,957. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel $> 0,60$ dan dapat dikatakan reliabel dan konsisten untuk digunakan sebagai alat penelitian.

3.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

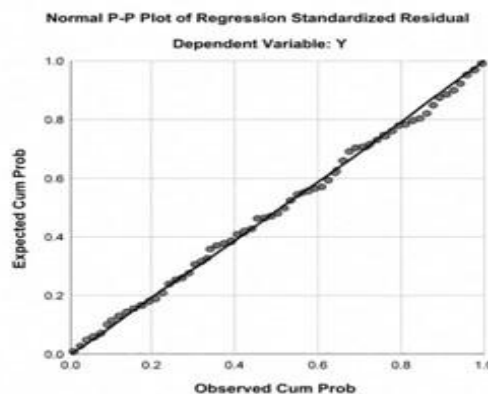
Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan menggunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)* dengan bantuan program SPSS versi 26. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* adalah apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,50913930
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,045
	Negative	-,035
TestStatistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai *Test Statistic* sebesar 0,045 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.



Gambar 1. Grafik P-Plot Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 grafik P-Plot diatas mendeskripsikan bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis tengah diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian ini semuanya terdistribusi normal.

3.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2021), multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan linier yang tinggi di antara variabel independen, yang dapat menyebabkan koefisien

regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00, maka model regresi dinyatakan tidak mengalami multikolinearitas.

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	X1	,998	1,002
	X2	,998	1,002

a. Dependent Variable: Y

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

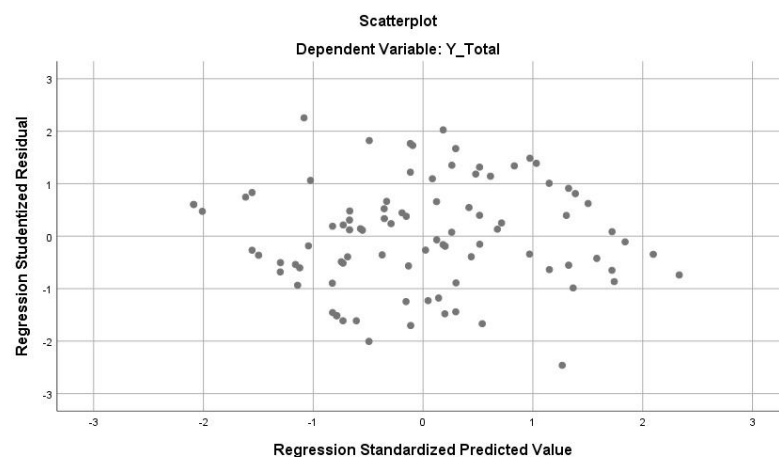
Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,998 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,002 < 10,00. Variabel motivasi kerja (X_2) juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,998 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,002 < 10,00.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) tidak memiliki korelasi yang tinggi sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan lain. Dasar analisisnya yaitu:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2 diatas dengan 91 responden pada variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y), terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu (seperti mengenai atau bergelombang). Sesuai kriteria uji heteroskedastisitas,

apabila titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.		Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1 (Constant)	-7,322	2,797		-2,618	,010			
X1_Total	,701	,056	,705	12,516	,000		,998	1,002
X2_Total	,524	,058	,507	9,008	,000		,998	1,002

a. Dependent Variable: Y_Total

Tabel 7. Hasil Regresi Linear Berganda

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -7,322 + 0,701X_1 + 0,524X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar -7,322 menunjukkan nilai kinerja pegawai ketika variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) diasumsikan bernilai konstan atau nol.
- Koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,701 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,701 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja tetap konstan.
- Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,524 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,524 satuan, dengan asumsi variabel kepemimpinan tetap konstan.

Berdasarkan nilai koefisien regresi tersebut, variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi kerja karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar, yaitu 0,701 dibandingkan 0,524.

3.4 Hasil Uji Hipotesis

3.4.1 Uji t (Parsial)

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y). Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau berdasarkan nilai signifikansi. Dengan $df = n - k - 1 = 91 - 2 - 1 = 88$ dan $\alpha = 0,05$ (dua sisi), diperoleh nilai t tabel sebesar 1,987.

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1 (Constant)	-7,322	2,797		-2,618	,010	
X1	,701	,056	,705	12,516	,000	
X2	,524	,058	,507	9,008	,000	

a. Dependent Variable: Y

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar 12,516 > t tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

2. Pengaruh Motivasi kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai(Y)

Nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 9,008 > t tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H₂ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

3.4.2 Uji F (Simultan)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan df₁ = 2 dan df₂ = 88 pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,10.

ANOVA^a

		Sum of Model Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7082,576	2	3541,288	114,086	,000 ^b
	Residual	2731,555	88	31,040		
	Total	9814,132	90			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors (Constant), X₂, X₁

Tabel 9. Hasil Uji F

Berdasarkan Tabel 9, diperoleh nilai F hitung sebesar 114,086 > F tabel sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H₃ diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Struktur ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3.4.3 Koefisien Determinasi (R²)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,850 ^a	,722	,715	5,57139

Tabel 10. Tabel Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,850 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,715 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai (Y) sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

3.5 PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X₁) dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, baik secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan, berikut adalah interpretasi dan pembahasan mendalam yang dikaitkan dengan teori para ahli dan penelitian terdahulu.

3.5.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H₁) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X₁) memperoleh nilai t hitung sebesar 12,516 > t tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H₁ diterima.

Temuan ini mengonfirmasi teori yang dikemukakan oleh Stephen P. Robbins (2022) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, Zainal Hakim (2025) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan pemimpin dalam menciptakan arah organisasi dan memengaruhi perilaku bawahan guna memastikan pelaksanaan strategi organisasi secara berkelanjutan.

Signifikansi pengaruh tersebut menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih telah berjalan dengan baik. Berdasarkan indikator kepemimpinan yang dikemukakan oleh Juliana Siregar (2021), pemimpin mampu menunjukkan aspek *dominance*, *intelligence*, dan *friendly*. Ketegasan dalam memberikan arahan, kemampuan menganalisis permasalahan, serta hubungan yang baik dengan pegawai mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Kondisi tersebut meningkatkan semangat kerja, partisipasi, dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wardani dan Nasution (2025) serta Rahmadani Putra (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

3.5.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai t hitung sebesar $9,008 > t$ tabel sebesar $1,987$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_2 diterima.

Temuan ini memperkuat pandangan Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang menimbulkan semangat dan kemauan seseorang untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Khususnya Sopiah (2022) juga menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan intrinsik dan ekstrinsik yang menentukan arah, intensitas, serta ketekunan individu dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh signifikan tersebut menunjukkan bahwa pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih memiliki tingkat motivasi kerja yang baik. Berdasarkan indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2020), kondisi tersebut tercermin dari terpenuhinya kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih giat, bertanggung jawab, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan sehingga mampu meningkatkan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmawati (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

3.5.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $114,086 > F$ tabel sebesar $3,10$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H_3 diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi oleh kombinasi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, pengawasan, serta dukungan kepada pegawai dalam menjalankan tugasnya. Di sisi lain, motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung pandangan bahwa faktor eksternal dan faktor internal memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak dan pengarah perilaku kerja, sedangkan motivasi kerja menjadi dorongan yang memengaruhi tingkat usaha pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Ketika kedua faktor tersebut berjalan secara bersamaan, maka kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar $71,5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan $71,5\%$ variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar $28,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti disiplin kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan pada BAB IV mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai disnaker, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, dimana dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $12,516 > t \text{ tabel } 1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, H1 diterima dan tujuan penelitian pertama telah tercapai.
2. Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, dimana dapat dilihat dari nilai t hitung sebesar $9,008 > t \text{ tabel } 1,987$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, H2 diterima dan tujuan penelitian kedua telah tercapai.
3. Variabel Kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) berpengaruh secara simultan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Dimana hasil penelitian menunjukkan nilai f hitung $> f \text{ tabel atau } 114,086 > f \text{ tabel } 3,10$ dan nilai signifikansi yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji nilai Adjusted R Square sebesar 0,715 menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Suhardi, M. (2023). *Teknik pengambilan sampel dalam penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Taqwin, N. (2021). *Sumber data dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Makassar: Pustaka Taman Ilmu.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Medan: KBM Indonesia.

- Widarjono, A. (2021). *Ekonometrika: Teori dan aplikasi untuk ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sitepu, R. (2024). *Analisis regresi dan uji hipotesis*. Jakarta: Kencana.
- Widarjono, A. (2021). *Ekonometrika: Teori dan aplikasi untuk ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.