

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

SKRIPSI



MONICA SINDITIA

2022110081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

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

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



MONICA SINDITIA

2022110081

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Kota Prabumulih

Oleh :
MONICA SINDITIA

2022110081

Prabumulih, 23 Juni 2026

Pembimbing I

(Resi Marina, SE., MSi)

NUPTK.3958755656300002

Pembimbing II

(Anandin, S.pt., M.M)

NIDN.0207088802

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I

NUPTK.8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih” telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal Mei 2026

Prabumulih, 23 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Maryani,S.E.,M.M

NIDN. 0220067903

Anggota :

1. Resi Marina,S.E.,MSi

NUPTK. 3958755656300002

2. Amandin,S.Pt.,M.M

NIDN. 0207088802

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Drs. Desiana,S.E.,M.M)

NUPTK. 2644740641230233

Program Studi Manajemen

(H.Zakaria Harahap,S.E.I.,M.H.I)

NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Monica Sinditia

Nim : 2022110081

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih , 23 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Monica Sinditia

NIM.2022110081

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Direndahkan dimata manusia, ditinggikan dimata Allah. Tak perlu membalas dengan kata, cukup buktikan dengan hasil nyata.

“Prove them wrong, with patience and grace”

“Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah apa yang mereka ada pada diri mereka sendiri.”

(QS. Ar-Ra’ad: 11)

“Semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya, rayakan perasaanmu sebagai manusia.”

(Baskara Putra – Hindia)

Kupersembahkan kepada:

1. Diriku sendiri (Monic)
2. Mama ku tercinta (Mama Farida)
3. Untuk almh. Ama tersayang (Ama rusminah/Lim Ghoat Hoa)
4. Untuk oom dan tante ku tersayang (Om Karman dan Tante Alan)
5. Dosen Pembimbing I (Ibu Resi) dan dosen pembimbing II (Bapak Amandin)
6. Semua ibu / bapak dosen fakultas ekonomi dan bisnis
7. Kadiknasker dan seluruh pegawai kantor dinas tenaga kerja kota prabumulih
8. Teman seperjuangan 2022

ABSTRAK

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Monica Sinditia, 2022110081, 2026

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

The Influence of Leadership and Work Motivation on Employee Performance at the Department of Manpower of Prabumulih City"

Monica Sinditia, 2022110081, 2026

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih”**.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi (SE) pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran dan pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, khususnya yang berkaitan dengan kepemimpinan dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sehingga dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengambilan keputusan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik.

Dalam penulisan proposal skripsi, telah melibatkan banyak pihak yang membantu dalam banyak hal. Dalam kesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada bapak ibu dosen, keluarga dan teman-teman yang telah memberikan doa, kasih sayang, serta dukungannya baik moral maupun material, dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, SE., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak Zakaria Harahap S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
4. Ibu Resi Marina, SE., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak Amandin S.Pt., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu dan

bimbingannya.

7. Bapak/Ibu Staf Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
8. Bapak H. Sanjay Yunus, SH., M.H. selaku kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang telah dilibatkan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Seluruh pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian serta berkontribusi dalam memberikan informasi yang diperlukan guna penyusunan skripsi ini.
10. Teruntuk mamaku tercinta, mama farida perempuan kuat yang selalu ada disisiku, terimakasih tetap bertahan dan terus berjuang membesarkanku seorang diri, meski dunia sering kali terasa berat. Aku tahu perjalanan ini tidak mudah untuk mama, ada lelah yang disembunyikan, air mata yang ditahan, dan pengorbanan yang tidak pernah mama ceritakan. Skripsi ini bukan hanya tentang keberhasilanku, tetapi tentang doa-doa mama yang tidak pernah putus dan cinta mama yang selalu menjadi alasan untuk aku bangkit setiap kali ingin menyerah. Aku mungkin belum bisa membalas semua perjuangan mama, tetapi semoga langkah kecilku ini bisa menjadi awal untuk membahagiakan mama dan membuat mama bangga memiliki aku, terimakasih mama sudah menjadi rumah ternyaman dalam hidupku. Terimakasih telah menjadi orang tua tunggal untukku.
11. Teruntuk almh. amaku tersayang, ama rusminah. Sejak kecil ama merawatku dengan penuh kasih sayang, memberiku cinta dengan begitu tulus, dan selalu membuatku memiliki rumah yang hangat. Skripsi ini aku persembahkan untuk ama sebagai bentuk terimakasih atas semua pengorbanan dan cinta tulus yang pernah ama berikan, walaupun ama sudah tidak bisa menemani aku di masa perkuliahan, tapi aku selalu merasa ama selalu ada didekatku. Aku percaya, dimanapun ama berada sekarang pasti ama ikut bangga melihat aku sampai titik ini.
12. Teruntuk teman-teman kuliahku, terimakasih telah menjadi bagian dari perjalanan selama masa perkuliahan ini. Terimakasih untuk setiap tawa, cerita, bantuan, dukungan, dan kebersamaan yang telah dilalui. Perjalanan ini tidaklah mudah, tetapi kehadiran kalian membuat setiap proses ini

menjadi lebih ringan. Semoga semua perjuangan, lelah, dan mimpi yang kita perjuangkan hari ini dapat membawa kita menuju masa depan yang diharapkan.

13. Teruntuk diriku sendiri, terimakasih karena sudah mampu bertahan sejauh ini. Terimakasih karena tidak menyerah meskipun banyak lelah, air mata, dan hari-hari berat yang harus dilewati. Aku bangga pada diriku karena tetap kuat menghadapi semua proses hingga akhirnya bisa sampai dititik ini. Skripsi ini menjadi bukti bahwa semua perjuangan, rasa sakit, dan pengorbanan yang pernah dirasakan tidak pernah sia-sia.
14. Terimakasih kepada kucingku tersayang, karena setiap pagi selalu membangunkan aku. Mengingat bahwa aku harus menemaninya bermain, mengerjakan skripsi, dan memberinya makan. Terimakasih kucing-kucingku aku sayang kalian.

Prabumulih, 2026

Penulis



Monica Sinditia
NIM. 2022110081

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	5
1.4.2 Manfaat Praktis	5
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1 Perilaku Organisasi.....	7
2.2 Kepemimpinan	7
2.2.1 Tipe Kepemimpinan.....	9
2.2.2 Syarat - Syarat Kepemimpinan	9
2.2.3 Indikator Kepemimpinan	11
2.3 Motivasi Kerja.....	11
2.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	13
2.3.2 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja.....	13
2.3.3 Indikator Motivasi Kerja.....	14
2.4 Pengertian Kinerja Pegawai.....	15
2.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17
2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.5 Penelitian Terdahulu	19

2.6 Kerangka Pemikiran.....	20
2.7 Hipotesis Penelitian.....	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	22
3.1.1 Metode Penelitian.....	22
3.1.2 Desain Penelitian.....	22
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian	22
3.2.1 Tempat Penelitian.....	22
3.2.2 Waktu Penelitian	22
3.3 Populasi dan Sampel.....	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.4 Sumber Data	24
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.5.1 Variabel Penelitian	24
3.5.2 Operasional Variabel Penelitian	25
3.6 Teknik Pengumpulan Data	25
3.7 Uji Instrumen Penelitian	27
3.7.1 Uji Validitas	27
3.7.2 Uji Reliabilitas	28
3.8 Teknik Analisis Data.....	28
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	28
3.9.1 Uji normalitas.....	28
3.9.2 Uji Multikolinieritas.....	29
3.9.3 Uji heteroskedastisitas.....	29
3.9.4 Analisis Regresi Linear Berganda.....	29
3.9.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)	30
3.10 Uji Hipotesis.....	30
3.10.1 Uji Parsial (Uji t).....	31
3.10.2 Uji Simultan (Uji F)	31
3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)	31
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	33
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja.....	33
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.....	34

4.1.3 Struktur Organisasi	34
4.1.4 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab	34
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	36
4.2.1 Karakteristik Responden	36
4.2.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	36
4.2.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	37
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	38
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	38
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X1).....	39
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)	40
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	41
4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian	42
4.4.1 Uji Validitas	42
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas	44
4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	45
4.5.1 Uji Normalitas	45
4.5.2 Uji Multikolinearitas	47
4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48
4.6 Analisis Linear Berganda.....	48
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	50
4.7.1 Uji t (Parsial)	50
4.7.2 Hasil Uji F (Simultan).....	52
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)	53
4.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian	53
4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.....	53
4.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	54
4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	55
BAB V PENUTUP.....	57
5.1 Kesimpulan	57
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA.....	59

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian	25
Tabel 3. 2 Skor Skala Likert	27
Tabel 4. 1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia	36
Tabel 4. 2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin	37
Tabel 4. 3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan	37
Tabel 4. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)	39
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)	40
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)	41
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)	43
Tabel 4. 9 Hasil iUji iValiditas Motivasi Kerja (X2)	43
Tabel 4. 10 Hasil iUji iValiditas Kinerja Pegawai (Y)	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas	45
Tabel 4. 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	46
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda	49
Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Uji Parsial)	51
Tabel 4. 16 Hasil Uji F	52
Tabel 4. 18 Tabel Koefisien Determinasi (R ²)	53

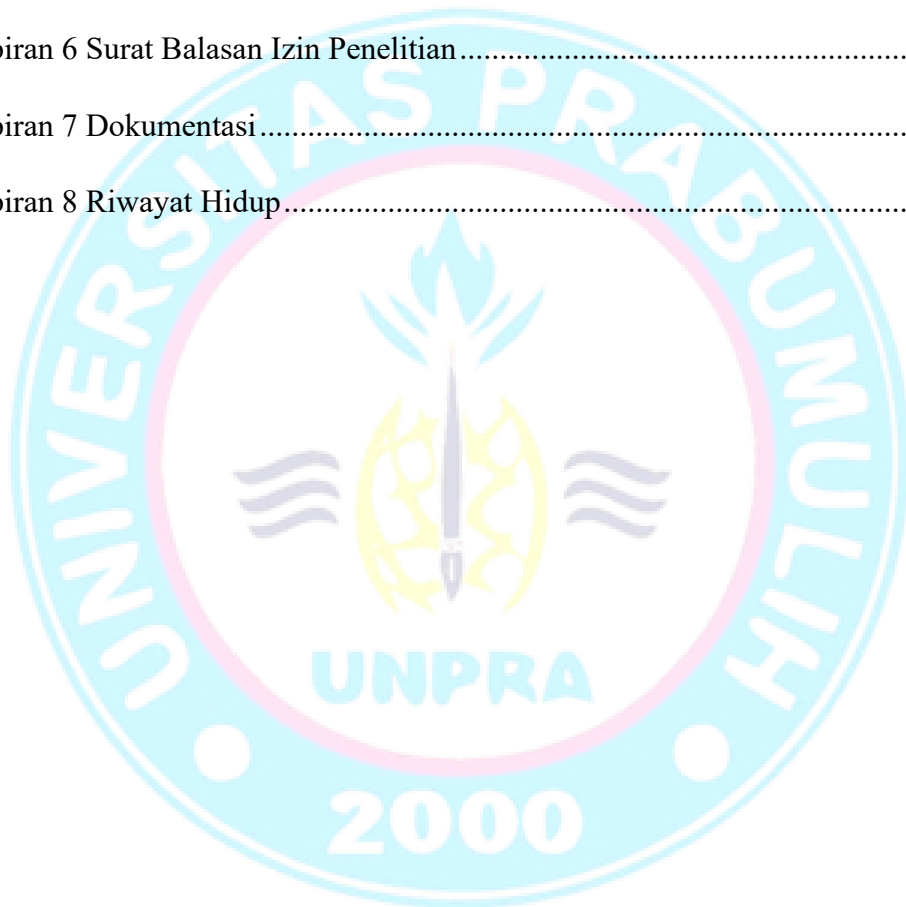
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	20
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Disnaker	34
Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas.....	46
Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	48



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	64
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden.....	69
Lampiran 3 Hasil Analisis SPSS.....	76
Lampiran 4 Tabel Distribusi Stastistik.....	81
Lampiran 5 Kartu Bimbingan	84
Lampiran 6 Surat Balasan Izin Penelitian.....	92
Lampiran 7 Dokumentasi.....	93
Lampiran 8 Riwayat Hidup.....	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam instansi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi terciptanya tujuan instansi pemerintah. Sumber daya manusia mencakup keseluruhan anggota yang ada di dalam instansi, yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional instansi pemerintah mulai dari level jabatan yang paling bawah hingga level jabatan yang paling atas. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting bagi instansi pemerintah. Mereka merupakan penggerak utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi tersebut untuk mencapai suatu target maupun tujuan. Menurut Michael Armstrong (2020), sumber daya manusia adalah aset utama organisasi yang memberikan kontribusi melalui keterampilan, perilaku, dan komitmen dalam bekerja.

Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih menyadari bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Ketenagakerjaan belum optimal, yang terlihat dari masih rendahnya disiplin kehadiran pegawai, lambatnya penyelesaian layanan publik, seperti pembuatan kartu pencari kerja dan penanganan pengaduan ketenagakerjaan, serta tidak tercapainya target beberapa program ketenagakerjaan seperti pelatihan kerja dan *job fair* tepat waktu. Di sisi lain, masih ditemukan gaya kepemimpinan pimpinan yang cenderung kurang partisipatif, serta minimnya keteladanan, lemahnya pengawasan, dan evaluasi kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga relatif rendah yang ditandai dengan rendahnya semangat kerja, minimnya inisiatif dan inovasi, serta kurangnya penghargaan atas prestasi kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya dugaan bahwa rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja pegawai.

Dalam pelaksanaan tugas khususnya pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan hasil yang optimal. Hal ini terlihat dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

CAPAIAN KINERJA DISNAKER PRABUMULIH TAHUN 2022-2024

Sumber: Data dari Disnaker Kota Prabumulih Tahun 2022-2024

Tahun	Capaian Kehadiran Pegawai	Capaian Proses Pelayanan	Capaian Kegiatan Pelatihan Dan Penempatan Kerja	Total
2022	Ketepatan Waktu = 88,71 Total = 8,71	Prosedur = 5,29 Perilaku = 5,82 Persyaratan = 8,88 Total = 19,99	Pelatihan Kerja = 7,17 Kompetensi = 8,58 Sarpas = 9,71 Total = 25,46	54,16
2023	Ketepatan Waktu = 80,72 Total = 8,72	Prosedur = 5,67 Perilaku = 5,82 Persyaratan = 8,79 Total = 20,28	Pelatihan Kerja = 8,10 Kompetensi = 8,49 Sarpas = 7,69 Total = 24,28	53,28
2024	Ketepatan Waktu = 80,68 Total = 8,68	Prosedur = 5,71 Perilaku = 5,80 Persyaratan = 8,77 Total = 20,28	Pelatihan Kerja = 7,81 Kompetensi = 8,30 Sarpas = 5,66 Total = 21,77	50,73

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas menurut data sementara dari bagian kepegawaian menunjukkan bahwa tingkat capaian kehadiran pegawai, capaian proses pelayanan serta capaian kegiatan pelatihan dan penempatan kerja pada tahun 2022-2024 yaitu, 54,16 pada tahun 2022 dilanjut dengan 53,28 pada tahun 2023, dan 50,73 pada tahun 2024. Kondisi ini mengindikasikan bahwa masih terdapat pegawai yang datang terlambat dan tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat atau dinas luar, masyarakat mengeluhkan lamanya proses layanan ketenagakerjaan dan kurang ramahnya pegawai, beberapa kegiatan pelatihan dan penempatan tenaga kerja mengalami keterlambatan realisasi.

Berdasarkan berbagai penelitian terdahulu, sebagian besar hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik pada sektor swasta maupun instansi pemerintah. Penelitian Mangkunegara (2019), dan Robbins & Judge (2017) membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Namun demikian, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi umum seperti perusahaan swasta, rumah sakit, perbankan, dan instansi pemerintah pusat, sehingga hasilnya belum sepenuhnya mencerminkan kondisi spesifik organisasi pelayanan publik daerah seperti Kantor Dinas Ketenagakerjaan yang memiliki

karakteristik tugas pelayanan masyarakat, regulasi birokrasi, serta beban kerja administratif yang tinggi.

Di sisi lain, beberapa penelitian juga menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian oleh Sari (2020) dan Pratama (2021) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian oleh Hidayat (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya berpengaruh lemah terhadap kinerja pegawai. Perbedaan temuan ini mengindikasikan adanya *research gap* terkait kekuatan dan konsistensi pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu, hingga saat ini masih sangat terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks Kantor Dinas Ketenagakerjaan di tingkat daerah, khususnya di wilayah penelitian ini. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi kekosongan penelitian (*empirical gap*) serta mengklarifikasi perbedaan hasil penelitian terdahulu (*inconsistency gap*) dengan menguji kembali pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks organisasi pelayanan publik daerah.

Fokus penelitian ini terletak pada pengkajian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dalam konteks spesifik Dinas Ketenagakerjaan Kota Prabumulih, yang hingga saat ini masih sangat terbatas diteliti. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya dilakukan pada sektor swasta atau instansi pemerintah pusat serta menunjukkan hasil yang tidak konsisten, penelitian ini menguji kedua variabel tersebut secara simultan dalam satu model penelitian dan menggunakan indikator kinerja yang relevan dengan fungsi pelayanan ketenagakerjaan daerah, seperti disiplin kehadiran pegawai, kualitas pelayanan publik, ketepatan waktu penyelesaian layanan, serta pencapaian target program ketenagakerjaan. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan kebaruan kontekstual, empiris, dan praktis sekaligus, serta diharapkan mampu mengisi kekosongan penelitian dan memberikan dasar ilmiah bagi peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Ketenagakerjaan Kota Prabumulih.

Urgensi penelitian ini semakin kuat dikarenakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Prabumulih merupakan instansi pelayanan publik yang memegang peran strategis dalam penempatan tenaga kerja, pelatihan kerja, serta perlindungan hubungan

industrial, sehingga sangat bergantung pada kinerja pegawai yang optimal. Namun, fenomena di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, yang tercermin dari masih rendahnya disiplin kehadiran pegawai, lambatnya penyelesaian layanan kepada masyarakat, serta belum tercapainya target beberapa program ketenagakerjaan tepat waktu. Kondisi ini diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan yang belum efektif dan motivasi kerja pegawai yang masih rendah serta masih sangat terbatas penelitian empiris yang secara khusus mengkaji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Kota Prabumulih. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk menyediakan dasar ilmiah bagi perumusan kebijakan peningkatan kinerja pegawai serta pengembangan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan permasalahan penelitian, yaitu masih adanya indikasi rendahnya kinerja pegawai yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan dan motivasi kerja di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dan wawasan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran kepemimpinan dalam sektor publik, serta menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji topik serupa.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Memberikan gambaran bagi pimpinan Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih mengenai strategi kepemimpinan yang efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai serta menjadi bahan evaluasi dalam memperbaiki sistem kepemimpinan dan manajemen pegawai.

b. Bagi Pegawai

Meningkatkan pemahaman tentang pentingnya peran kepemimpinan dalam mendorong peningkatan kinerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan produktif.

c. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman dalam melakukan penelitian mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dengan objek penelitian seluruh pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Variabel yang diteliti hanya berfokus pada kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Data yang dikumpulkan mencakup data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner

dan wawancara kepada pegawai, serta data sekunder yang berasal dari dokumen internal Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih apabila diperlukan. Penelitian ini juga hanya membahas faktor internal yang berkaitan dengan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi adalah ilmu yang mempelajari bagaimana individu dan kelompok berperilaku di dalam suatu organisasi, serta bagaimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh struktur, sistem, dan budaya organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Perilaku organisasi tidak hanya berfokus pada apa yang akan dilakukan oleh individu dalam bekerja, tetapi juga mengkaji mengapa perilaku tersebut muncul, bagaimana perilaku itu dapat diarahkan, serta bagaimana dampaknya terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut Fred Luthans (2020), Perilaku organisasi adalah bentuk pemahaman, prediksi maupun pengendalian perilaku manusia dalam organisasi maupun instansi.

2.2 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi, mengelola, mengarahkan, membimbing, dan mengkoordinasikan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Kepemimpinan tidak hanya soal posisi atau jabatan, tetapi lebih kepada bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan contoh, motivasi, dan dorongan agar anggota tim atau bawahan dapat bekerja secara efektif dan produktif. Tujuan utama kepemimpinan adalah mencapai suatu visi dan misi dalam organisasi maupun instansi. Namun, kepemimpinan juga memiliki aspek lain seperti mengembangkan tim, meningkatkan motivasi kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan nyaman. Kepemimpinan yang efektif akan menjadi aset krusial bagi instansi, mendorong inovasi, meningkatkan kinerja, dan memastikan kesuksesan dalam menghadapi tantangan global yang dinamis.

Dalam suatu organisasi, faktor-faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin yang akan menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya di instansi untuk mencapai suatu tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena, pemimpin harus dapat memahami setiap perilaku bawahannya yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi

sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada instansi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bahwa sukses tidaknya suatu instansi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Nurhalim (2023) Kepemimpinan adalah kemampuan dari seseorang dalam mempengaruhi perilaku pengikut agar sesuai kehendak pemimpin. Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan instansi. Kepemimpinan sebuah titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu instansi. Kepemimpinan juga berupa seni untuk memengaruhi tingkah laku pegawai dan kemampuan membimbing orang lain.

Kepemimpinan merupakan komponen penting dari setiap bisnis, instansi, maupun organisasi, dimana seorang pemimpin harus dapat memiliki keterampilan dalam memberikan pengarahan kepada pegawai. Menurut Zainal Hakim (2025) Kepemimpinan adalah kemampuan komprehensif pemimpin dalam menciptakan arah organisasi ataupun instansi untuk mempengaruhi perilaku bawahannya dan memastikan implementasi strategi secara berkelanjutan. Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kemampuan untuk memotivasi dan mengatur instansi dalam menggapai misi melalui komunikasi serta tindakan yang menyebabkan pegawai untuk bertindak atau menanggapi dengan cara tertentu dengan memberi mereka instruksi atau perintah.

Kepemimpinan berupa sikap dan perilaku seseorang yang bersifat mengatur para bawahan agar mereka mampu berkejasama, sehingga membentuk jalinan kerjasama yang harmonis dengan pertimbangan-pertimbangan aspek yang efisiensi dan efektif untuk mencapai angka produktivitas kerja. Teori kepemimpinan merupakan jalan utama dalam mencapai tujuan untuk menerangkan bagaimana perilaku seorang pemimpin memengaruhi motivasi dan prestasi kerja pegawainya dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Kepemimpinan adalah sebuah proses mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Robbins (2022) kepemimpinan tidak hanya berhubungan dengan kemampuan untuk memberi arahan, tetapi juga membangun hubungan yang saling menguntungkan antara pemimpin dan pegawainya.

2.2.1 Tipe Kepemimpinan

Tipe kepemimpinan adalah pola, gaya, atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, mengelola dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan instansi. Menurut Yukl (2020) Tipe kepemimpinan adalah cara bagi pemimpin dalam bertindak serta strategi yang digunakan dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya, yang biasanya dikategorikan berdasarkan perilaku, situasi, dan karakteristik pemimpin. Adapun beberapa tipe kepemimpinan sebagai berikut:

1. Tipe Kepemimpinan Pendukung

Pemimpin pendukung yang menunjukkan empati, memberikan suatu dukungan moral, dan menciptakan lingkungan kerja nyaman.

2. Tipe Kepemimpinan Direktif

Pemimpin memberikan instruksi jelas, kontrol tinggi, dan pengawasan ketat.

3. Tipe Kepemimpinan Partisipatif

Pemimpin melibatkan bawahan dalam diskusi dan keputusan penting demi mencapai keputusan bersama.

4. Tipe kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Pemimpin menargetkan standar tinggi dan mendorong bawahan bekerja maksimal.

2.2.2 Syarat - Syarat Kepemimpinan

Menurut (Ratri et al., 2022) mengungkapkan bahwa konsepsi mengenai persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tujuh hal penting, yaitu sebagai berikut:

1. Kompeten dan Berwawasan Luas

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien berdasarkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dimiliki. Selain itu, individu juga memiliki pemahaman yang luas, pola pikir terbuka, serta kemampuan melihat dan memahami permasalahan dari berbagai sudut pandang sehingga mampu mengambil keputusan secara tepat.

2. Berintegritas dan Dapat Dipercaya

Sikap seseorang yang konsisten dalam menjunjung tinggi nilai kejujuran.

3. etika, moral, dan tanggung jawab dalam setiap tindakan maupun keputusan. Individu juga mampu menjaga amanah dan kepercayaan yang diberikan sehingga dapat diandalkan serta bertindak sesuai dengan prinsip moral dan aturan yang berlaku.
4. Mampu Mengelola Konflik
Kemampuan seseorang dalam menghadapi dan menyelesaikan konflik, perbedaan pendapat, maupun pertentangan yang muncul di lingkungan kerja secara efektif, konstruktif, adil, dan efisien. Kemampuan ini bertujuan menciptakan hubungan kerja yang harmonis tanpa menimbulkan kerugian bagi pihak mana pun.
5. Memiliki Etos Kerja Tinggi dan Disiplin
Sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan semangat kerja tinggi, tekun, bertanggung jawab, serta memiliki komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan. Individu juga konsisten mematuhi aturan, waktu, dan standar kerja sehingga tugas dapat diselesaikan secara efektif, tepat waktu, dan berkualitas.
6. Berpikir Strategis dan Inovatif
Kemampuan seseorang dalam memahami situasi secara menyeluruh, menyusun perencanaan jangka panjang, serta menentukan langkah yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, individu mampu menciptakan gagasan, ide, atau solusi baru yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi berbagai tantangan kerja.
7. Kemampuan Komunikasi yang Persuasif
Keterampilan seseorang dalam menyampaikan informasi, gagasan, atau pesan dengan cara yang jelas, menarik, dan meyakinkan sehingga mampu memengaruhi sikap, pandangan, maupun tindakan orang lain tanpa adanya unsur paksaan.
8. Mampu Memberdayakan Anggota Tim
Kemampuan seseorang, khususnya pemimpin, dalam memberikan dukungan, arahan, kesempatan, serta motivasi kepada anggota tim agar mampu mengembangkan potensi yang dimiliki. Kemampuan ini bertujuan

meningkatkan partisipasi aktif dan kontribusi anggota tim dalam mencapai tujuan bersama secara optimal.

2.2.3 Indikator Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan digunakan sebagai alat ukur untuk menilai kemampuan dari seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mengoordinasikan pegawainya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kepemimpinan menurut Juliana Siregar (2021) antara lain:

1. *Dominant*

Kemampuan pemimpin untuk mengambil alih peran kepemimpinan secara alami, berani menyampaikan pendapat, memberi saran serta mampu memengaruhi dan mengarahkan anggota kelompok. Pemimpin yang dominan tidak ragu dalam mengambil keputusan, menunjukkan ketegasan, dan memiliki kepercayaan diri tinggi sehingga diakui oleh anggota tim.

2. *Intelligence*

Pemimpin dapat berpikir logis, menganalisis masalah, memahami situasi, serta mengambil keputusan yang tepat. Pemimpin yang cerdas mampu menyelesaikan konflik, memberikan solusi yang efektif, serta dapat menyesuaikan strategi kepemimpinan dengan kondisi yang dihadapi kelompok.

3. *Friendly*

Menunjukkan sikap pemimpin yang mudah bergaul, terbuka, dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan anggota kelompok. Pemimpin yang ramah akan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan kepercayaan, serta mendorong partisipasi aktif dari anggota tim melalui komunikasi yang hangat dan suportif.

2.3 Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya, penggerak ataupun kekuatan yang akan menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *Movere*, dalam bahasa Inggris sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Menurut Duha (2020:42) Motivasi merupakan sesuatu yang diberikan kepada pihak yang lain, agar

pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu. Motivasi merupakan suatu elemen kunci yang memengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja dalam lingkungan kerja pegawai. Sebagian besar waktu pegawai dihabiskan di tempat kerja, dan motivasi adalah kekuatan yang akan mendorong pegawai untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan semangat, fokus, dan tekad.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan instansi. Motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya. Motivasi kerja pegawai dapat berupa individu, seperti kebutuhan, sikap dan kemampuan tetapi yang bersifat organisasi ataupun instansi, seperti pembayaran gaji, pengawasan, pujian, dan pekerjaan itu sendiri. Motivasi sangat penting untuk dalam mendorong pegawai dalam mengembangkan kemampuannya untuk menjalankan pekerjaannya sesuai dengan uraian tugasnya. Motivasi pegawai dianggap dapat mempengaruhi karena mengukur dan menilai seberapa banyak pegawai tersebut memberikan hasil kerja yang positif kepada instansi.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan dari dalam diri (internal) maupun luar diri (eksternal) yang menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan semangat, tekun, dan optimal guna mencapai tujuan individu maupun organisasi. Dorongan ini bersifat sebagai stimulus yang menciptakan kegairahan kerja, sehingga karyawan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2020) Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri maupun luar diri seseorang yang menimbulkan semangat, antusiasme, dan kemauan untuk bekerja secara optimal demi mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja adalah kondisi psikologis dan sosial yg berupa kebutuhan, dorongan, nilai, lingkungan, maupun relasi yang mendorong individu untuk bekerja dengan intensitas, arah, dan ketekunan baik karena dorongan internal maupun eksternal sehingga tercapai efektivitas, produktivitas, komitmen dan loyalitas terhadap instansi. Menurut Khusnia Sopiah (2022) Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri seseorang, baik intrinsik maupun ekstrinsik, yang akan menentukan arah,

intensitas, dan ketekunan individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan sehingga menghasilkan kinerja optimal. Ini menekankan bahwa motivasi dipandang sebagai tenaga pendorong yang memengaruhi seberapa besar usaha, seberapa fokus, dan seberapa lama seseorang bertahan dalam suatu tugas. Faktor penting meliputi kebutuhan, insentif, dan kondisi kerja.

2.3.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Rahmadani Putra (2021) Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang membuat seseorang bersedia melakukan tugas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh dua faktor.

Berikut 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Internal

Merupakan motivasi seseorang yang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian suatu kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* yang merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggungjawab. Pegawai akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja.

2.3.2 Prinsip – Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2021), motivasi kerja memiliki beberapa prinsip yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Prinsip-prinsip motivasi kerja tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam motivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan maupun pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan dan kepentingan instansi. Keterlibatan pegawai dalam suatu proses kerja dapat menumbuhkan rasa memiliki, tanggungjawab, dan komitmen terhadap organisasi sehingga motivasi kerja pegawai menjadi lebih tinggi.

2. Prinsip Komunikasi

Komunikasi yang baik sangat diperlukan dalam pelaksanaan pekerjaan, terutama yang berkaitan dengan penyampaian tugas, tujuan, serta informasi kerja secara jelas dan terbuka. Komunikasi yang efektif dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik sehingga pegawai lebih mudah termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal.

3. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pimpinan perlu memberikan wewenang kepada pegawai untuk mengambil keputusan tertentu sesuai dengan bidang pekerjaannya. Pemberian kepercayaan dan tanggung jawab kepada pegawai dapat meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan dalam bekerja, serta motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik dan bertanggung jawab.

4. Prinsip Memberi Perhatian

Instansi perlu memberikan perhatian kepada pegawai baik dalam bentuk dukungan moral maupun kesejahteraan kerja. Perhatian tersebut dapat berupa menjaga kesehatan pegawai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memberikan penghargaan, bonus, atau bentuk apresiasi lainnya. Perhatian yang diberikan organisasi dapat meningkatkan semangat kerja, rasa nyaman, serta motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja adalah ukuran semangat dan komitmen pegawai, mencakup aspek seperti tanggung jawab, prestasi kerja, pengakuan, peluang maju, pekerjaan yang menantang, serta kebutuhan fisik, sosial, dan keamanan. Indikator

ini membantu menilai sejauh mana dorongan internal dan eksternal memengaruhi kinerja, dari gaji, hubungan kerja, hingga lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Hasibuan (2020) motivasi memiliki indicator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik

Yaitu dimana pegawai membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

3. Kebutuhan sosial

Yaitu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok dan hubungan kerjasama.

4. Kebutuhan akan penghargaan atas kemampuannya

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan pegawai untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah diraih, hal ini akan membuat pegawai tersebut terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

2.4 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai pegawai sesuai standar kerja yang ditetapkan. Berupa mencerminkan kemampuan pegawai, kualitas, kuantitas, dan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas untuk mencapai tujuan instansi. Ini dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan pengalaman kerja. Pengukuran kinerja melalui penilaian seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) penting untuk pengembangan, penghargaan, dan perbaikan berkelanjutan. Kinerja dijadikan suatu

ukuran yang mencakup keefektifan dalam mencapai suatu tujuan dan efisiensi yang merupakan rasio dari keluaran efektif terhadap masukan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan pekerjaannya. Kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja berupa hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian-penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut Eliyanti (2020) Didalam dunia kerja yang berkompetensi secara global instansi memerlukan kinerja tinggi. Pada saat yang bersamaan pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Para pegawai juga ingin mendapatkan umpan yang bersifat positif atas berbagai hal yang mereka lakukan dengan baik dalam pekerjaan yang mereka lakukan, walaupun kenyataannya hasil penilaian kinerja tersebut masih lebih banyak berupa koreksi atau kritik.

Didalam kinerja pegawai pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka akan memberikan kontribusi kepada instansi termasuk hasil kualitas yang diberikan. Strategi dalam peningkatan kinerja adalah cara instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan instansi dapat tercapai, agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka instansi pemerintah perlu mengetahui sasaran kinerja apa yang akan mereka lakukan. Menurut Zulyanti Ramadhan (2022) Kinerja pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan persyaratan pekerjaan, prosedur, dan standar operasional organisasi yang menekankan pada efektifitas, efisiensi, dan kepatuhan SOP kerja. Pengaruh-pengaruh yang terdapat di dalam kinerja pegawai juga dihubungkan dengan penyuluhan kinerja dan

meningkatkan kemampuan seorang pegawai. Sehingga, penyuluhan diciptakan oleh instansi sesuai dengan yang diinginkan instansi agar mampu menaikkan kemampuan dari kinerja pegawai di instansi. Penyuluhan kinerja juga dapat memberikan dampak yang mampu menaikkan efektifitas kegiatan dari para pegawai dan memenuhi kebutuhan dalam kegiatan instansi yang mampu melahirkan antusiasme instansi dan kestabilan dalam perekonomian. Pelaksanaan dalam penyuluhan ini wajib untuk dilaksanakan secara teratur dan menyesuaikan strategi yang dimiliki oleh setiap instansi.

Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, apabila jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan realisasi hasil kerjanya lebih tinggi daripada yang ditetapkan oleh instansi. Tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai ini akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai dan jika tidak dapat diatasi maka pegawai tersebut akan mengalami penurunan semangat kerja dalam melakukan pekerjaan di instansi tersebut. Menurut Dewi Pratama (2022) Kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana sesuai dengan tanggung jawab sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

2.4.1 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Didalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada yang berasal dari internal dan eksternal instansi maupun dari diri pegawai itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja pegawai baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah instansi akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja pegawai buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah instansi akan lebih sulit dicapai.

Menurut Ardiansyah (2025) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar dan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan.

2. Rancangan Kerja

Merupakan suatu rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

3. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

4. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Dalam sebuah organisasi penilaian kinerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kerja. Bagi banyak organisasi tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam organisasi. Dalam melakukan penilaian kinerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau teknik yang baik dan benar sesuai dengan kondisi dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi, agar dapat meminimalkan hal-hal yang bersifat negatif bagi pegawai. Menurut Febriyani (2024) Kinerja karyawan memiliki lima indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas, diukur dari berbagai persepsi pegawai terhadap kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas-tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam satuan atau unit.
3. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan.

4. Tanggung jawab merupakan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merujuk pada studi-studi yang telah dilakukan sebelumnya pada bidang tertentu, yang sering kali menjadi dasar atau referensi dan juga pertimbangan untuk penelitian baru. Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian yang dilaksanakan, maka dicantumkan dari berbagai peneliti terdahulu yang bisa menjadi bahan pendukung dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

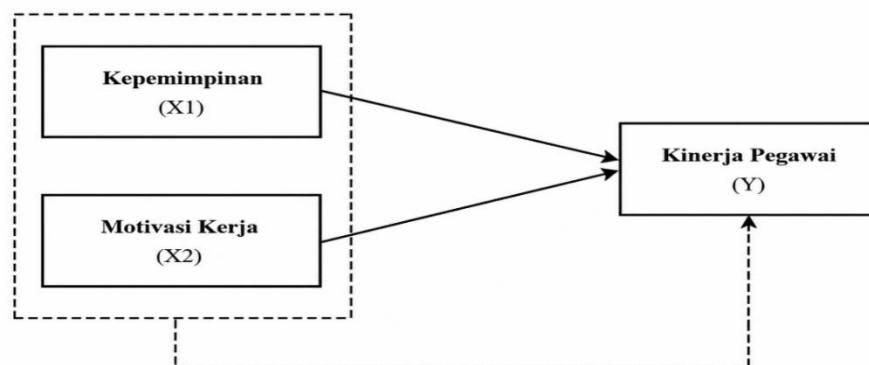
Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Wardani & Nasution (2025)	Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Kota Palembang	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memberikan pengaruh kuat. Dan secara simultan keduanya memberikan kontribusi signifikan.
Rahmawati (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi sektor Publik	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.
Rahmadani Putra (2021)	Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, komunikatif, dan partisipatif terbukti dapat meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta produktivitas kerja pegawai.
Hidayat (2020)	Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah	Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, khususnya dalam meningkatkan disiplin dan efektivitas kerja.
Hasibuan (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sumber Daya Air, Cipta Karya dan Tata Ruang	Kepemimpinan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Provinsi Sumatera Utara	Budaya organisasi juga memberi dampak positif terhadap kinerja. Artinya, semakin baik kepemimpinan dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai di instansi tersebut.
-------------------------	--

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal

2.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan kerangka yang digunakan untuk melihat keterkaitan atau hubungan antara variabel indeviden (bebas) dan variabel dependen (terikat). Menurut Nazir (2021) Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sistematis tentang hubungan antar konsep dan variabel penelitian, disusun dari kajian teori dan temuan terdahulu. Dengan memiliki kerangka pemikiran yang jelas, penulis dapat lebih memahami konteks dan arah penelitian, serta memberikan dasar yang kuat untuk analisis dan hasil. Pada penelitian ini variabel independen yaitu, kepemimpinan sedangkan variabel dependen yaitu, kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dilihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2026.

Keterangan:

- > = Berpengaruh secara parsial
 - - - - -> = Berpengaruh secara simultan

Berdasarkan Gambar 2.1, penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) diduga berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan melalui pengumpulan dan analisis data. Menurut Sugiyono (2020), hipotesis adalah dugaan sementara yang digunakan sebagai dasar dalam menentukan arah penelitian. Berdasarkan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
- H2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
- H3 : Diduga kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Suharsimi Arikunto (2021) Metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, serta dari penampilan hasilnya. Metode ini digunakan karena bertujuan untuk mengukur pengaruh antara variabel independen dan dependen melalui data numerik yang diolah secara statistik. Pendekatan ini dipilih untuk memperoleh hasil yang objektif dan terukur mengenai hubungan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Menurut Sugiyono (2023) Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih, serta menguji hipotesis menggunakan analisis statistik. Penelitian ini bertujuan untuk dapat mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini berupaya menjelaskan pengaruh kepemimpinan (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja Pegawai (Y) baik secara parsial maupun simultan.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih sebagai objek penelitian, yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman KM 3,5 Komplek BLK, Kelurahan Gunung Ibul Barat, Kecamatan Prabumulih Timur, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih 6 bulan, yang dimulai dari bulan november 2025 hingga bulan april 2026

hingga data-data yang diperlukan sudah lengkap untuk digunakan oleh penulis dalam penelitian ini.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi merupakan keseluruhan kelompok individu, objek, atau entitas yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi subjek penelitian ataupun pengamatan. Menurut Sugiyono (2020) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek ataupun subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari dan kemudian akan ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini ditetapkan sebagai langkah awal dalam menentukan sampel pada penelitian. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih yang berjumlah 91 orang, yang terdiri dari 52 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 39 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK).

3.3.2 Sampel

Menurut (Suhardi, 2023:77) Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut ataupun sebagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu, sehingga akan dapat mewakili populasinya. Berdasarkan jumlah populasi yang berjumlah 91 pegawai, maka seluruh pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, sehingga jumlah sampel yang digunakan juga sebanyak 91 orang. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus), yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2020) sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian karena populasinya relatif kecil atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil, sehingga setiap individu dalam populasi menjadi sumber data.

Penggunaan teknik sampling jenuh ini bertujuan untuk dapat memperoleh data yang lebih akurat dan representatif, karena seluruh anggota populasi ikut serta dalam penelitian ini, sehingga hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan kondisi populasi secara menyeluruh dan objektif.

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan informasi yang diperoleh dari peneliti untuk pengumpulan datanya. Berikut penjelasan mengenai pengumpulan data-data yang menggunakan data primer dan menggunakan data sekunder sebagai berikut (Ns. Taqwin, 2021: 63). Sumber data yang digunakan penulis ada dua jenis yaitu :

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung oleh pihak instansi maupun perorangan dari objek data tersebut. Teknik yang akan digunakan peneliti untuk mengumpulkan data-data primer antara lain, seperti observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan data-data yang didapatkan melalui sumber lain atau sumber yang tidak langsung memberikan data tersebut kepada pengumpul data. Data sekunder akan dapat diperoleh melalui jurnal, buku, internet dan juga pihak lain.

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:38) Variabel penelitian ini merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dapat dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Secara teoritis variabel juga merupakan atribut dari bidang keilmuan atau kegiatan tertentu. Pada penelitian ini penulis menggunakan dua jenis variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel independen merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi penyebab dari terjadinya perubahan-perubahan pada variabel lain. Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas, karena nilainya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel independen. Variabel ini disebut juga variabel terikat, karena nilai-

nilainya tergantung variabel lain. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y).

3.5.2 Operasional Variabel Penelitian

Operasional variabel menjelaskan tentang bagaimana variabel penelitian terkait dengan definisi, pengukuran dan indikator penelitian. Selain itu, operasionalisasi variabel bermanfaat untuk menentukan skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dengan tujuan untuk memudahkan pemahaman dan menghindari perbedaan persepsi dalam penelitian. (Babbie, 2021:92) menyatakan bahwa definisi operasional digunakan untuk menjembatani antara konsep teori dan pengukuran empiris sehingga memudahkan peneliti dalam menentukan indikator, skala pengukuran, dan teknik analisis variabel.

Tabel 3. 1 Variabel dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
1	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan kemampuan dari seseorang dalam mempengaruhi perilaku pengikut agar sesuai kehendak pemimpin	<i>Dominant</i> <i>Intelligence</i> <i>Friendly</i>	1-4 5-7 8-10
2	Motivasi kerja (X2)	Motivasi kerja sesuatu yang diberikan kepada pihak yang lain, agar pihak tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu	Kebutuhan fisik Rasa aman dan keselamatan Kebutuhan social Penghargaan	1-3 4-6 7-8 9-10
3	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai kemampuan pegawai dalam menghasilkan output kerja secara efektif dan efisien sesuai dengan persyaratan pekerjaan, prosedur, dan standar operasional organisasi yang menekankan pada efektifitas, efisiensi, dan kepatuhan SOP kerja.	Kualitas kerja Kuantitas kerja Ketepatan waktu Tanggung jawab	1-3 4-6 7-8 9-10

Sumber: Data sekunder yang diolah peneliti tahun 2026

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan hal yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian ini adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian adalah:

1. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati langsung objek penelitian untuk memperoleh informasi yang akurat mengenai perilaku, kegiatan, atau kondisi yang sedang berlangsung. Sugiyono (2022:148) yang menjelaskan bahwa observasi digunakan untuk mendapatkan data yang bersifat faktual dan akan dapat dicatat secara sistematis, sehingga mendukung validitas penelitian.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data dimana peneliti dapat memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui sesi tanya jawab. Menurut Sugiyono (2022:160), wawancara dilakukan untuk mendapatkan data-data yang lebih mendalam mengenai sikap, persepsi, atau pengalaman responden yang tidak dapat diperoleh hanya melalui kuesioner.

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari dokumen atau arsip yang relevan dengan penelitian. Sugiyono (2022:150) mengungkapkan dokumentasi dapat digunakan untuk memperoleh data pendukung berupa catatan, laporan, ataupun dokumen resmi yang dapat memberikan informasi mengenai keadaan atau peristiwa yang telah terjadi.

4. Kuesioner

Creswell (2023:168) menyatakan bahwa kuesioner dapat memudahkan peneliti dalam memperoleh data dari banyak responden secara efisien, terutama ketika populasi cukup besar. Kuesioner juga memungkinkan pengumpulan data-data yang konsisten karena setiap responden diberikan pertanyaan yang sama. Kuesioner efektif digunakan untuk menjaring data dari banyak responden dalam waktu yang relatif singkat. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala *likert*. Menurut Sugiyono (2022:148), Skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap sejumlah pernyataan, biasanya dalam bentuk angka (1-5). Untuk

keperluan nilai dari setiap jawaban dapat ditentukan dengan skala pengukuran skor sebagai berikut :

Tabel 3. 2 Skor Skala Likert

No.	Keterangan	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2022:148)

3.7 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2020:203) instrumen penelitian penelitian ini merupakan alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih lengkap dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk dapat menentukan panjang pendeknya interval yang terdapat dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan lima alternatif jawaban antara lain: sangat setuju, setuju, ragu-ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

3.7.1 Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu proses pengujian untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian seperti kuesioner atau angket, agar mampu mengukur apa yang seharusnya diukur sesuai dengan tujuan dari penelitian. Menurut Sugiyono (2021) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dikatakan valid apabila dapat mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Rumus Uji Validasi dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment pearson*, yang diolah melalui program SPSS.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran berulang kali. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pertanyaan dan pernyataan dalam kuesioner ini menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. dalam penelitian ini uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Pengujian reliabilitas ini dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada masing-masing setiap variabel yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Menurut Ghazali (2021) Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi internal suatu instrument penelitian, yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat menghasilkan data-data yang konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang.

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah prosedur yang digunakan peneliti untuk mengolah dan menginterpretasikan data agar dapat menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian. Menurut Sugiyono (2022:174) teknik analisis data kuantitatif meliputi serangkaian langkah mulai dari editing, coding, maupun tabulasi, hingga pengolahan data menggunakan metode statistik yang sesuai dengan jenis data dan tujuan penelitian.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi, untuk memastikan bahwa data memenuhi prasyarat atau asumsi dasar agar hasil analisis valid dan tidak bias. Menurut Ghazali (2021:60), uji asumsi klasik penting dilakukan karena jika data tidak memenuhi asumsi, hasil regresi akan dapat menghasilkan estimasi yang sangat tidak akurat atau menyesatkan.

3.9.1 Uji normalitas

Menurut Sahir (2021:69), tujuan uji normalitas adalah untuk dapat mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan distribusi normal. Untuk memastikan model regresi yang kuat, penting untuk dapat melakukan analisis grafis. Uji normalitas bertujuan untuk dapat mengetahui apakah

data-data residual dalam model regresi ini berdistribusi normal. Sehingga uji normalitas didalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov–Smirnov (K-S).

3.9.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, karena hal ini dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak stabil dan akan sulit diinterpretasikan. Menurut Widarjono (2021) Multikolinieritas terjadi ketika terdapat hubungan linier yang tinggi di antara variabel bebas, yang dapat menyebabkan koefisien regresi menjadi tidak dapat stabil dan akan sulit diinterpretasikan. Dalam penelitian ini, terdapat uji multikolinearitas yang dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) pada masing-masing variabel independen.

3.9.3 Uji heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2021:178) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk dapat menguji apakah dalam model regresi tersebut terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini dapat dilakukan dengan cara uji Glejser. Uji Glejser adalah uji hipotesis untuk dapat mengetahui apakah sebuah model regresi memiliki indikasi heteroskedastisitas dengan cara meregres absolut residual. Dasar dalam pengambilan keputusan dengan uji glejser ini untuk mengetahui bagaimana perbedaan varians residual dari satu pengamatan yang ada ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Glejser.

3.9.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dari dua variabel atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) untuk dapat membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 26. Analisis regresi

linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Model regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai (variabel dependen)

X₁ : Kepemimpinan (variable independen)

X₂ : Motivasi Kerja (variabel independen)

a : Konstanta

b₁ – b₂ : Koefisien regresi

e : Standar eror (tingkat kesalahan)

3.9.5 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa kuat dan bagaimana arah hubungan antara variabel bebas yaitu kepemimpinan dan motivasi kerja dengan variabel terikat, yaitu kinerja pegawai. Penghitungan korelasi ini dilakukan melalui program SPSS agar hasilnya lebih akurat, objektif, serta mengikuti standar-standar analisis statistik. Priyatno (2021) mengemukakan bahwa analisis koefisien korelasi digunakan untuk dapat mengetahui arah dan signifikansi hubungan antarvariabel penelitian. Nilai korelasi berada pada kisaran –1 sampai 1 nilai positif menunjukkan hubungan yang bergerak searah, sedangkan nilai negatif menandakan hubungan yang bergerak saling berlawanan. Semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antar variabel yang semakin kuat. Melalui analisis korelasi ini, peneliti dapat memahami sejauh mana kepemimpinan dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja pegawai, sehingga dapat menjadi acuan langkah awal sebelum akan dilanjutkan ke analisis regresi.

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah prosedur dalam analisis statistik yang digunakan untuk menguji dugaan penelitian yang dibuat oleh peneliti dapat diterima atau ditolak. Menurut Ghozali (2021) Uji hipotesis merupakan metode statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Melalui uji hipotesis, peneliti menilai apakah terdapat cukup bukti empiris untuk

mendukung hubungan atau pengaruh antar variabel yang diteliti. Adapun uji hipotesis yang digunakan yaitu, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R^2).

3.10.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sitepu (2024), uji t dapat digunakan untuk mengukur kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Dasar pengambilan keputusan uji t, Menurut Harmanto (2024) adalah Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang dapat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan ataupun motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau signifikansi $\geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang akan menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap kinerja pegawai.

3.10.2 Uji Simultan (Uji F)

Fadilah (Safitri, 2024) mengungkapkan bahwa uji f atau uji simultan digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen. Dalam penelitian variabel independen adalah kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan dalam variabel dependen adalah kinerja pegawai, maka rumus uji f adalah $f_{hitung} = k : n - k$, dimana k adalah koefisien determinasi dan n adalah banyaknya sampel. Dasar pengambilan keputusan pada uji f ini adalah apabila nilai f hitung melebihi nilai f tabel (atau kurang dari 0,05), maka H_0 di tolak dan H_1 diterima, hal ini dapat menunjukkan adanya pengaruh simultan yang positif dan signifikan dari variabel bebas pada variabel terikat. Sebaliknya, jika nilai f hitung lebih kecil dari nilai f tabel ($> 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini dapat menunjukkan tidak ada pengaruh simultan yang signifikan secara statistik antara variabel independen terhadap variabel dependen.

3.10.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R^2 , adalah ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen (X) akan menjelaskan variabel dependen (Y) dalam model regresi. Dengan kata lain, R^2

menunjukkan proporsi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang ada dalam model penelitian. Menurut (Sugi Suhartono, 2023) jika nilai mendekati satu berarti hampir semua informasi yang diberikan oleh variabel independen diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Hal-hal yang perlu diperhatikan mengenai koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Nilai R^2 harus berkisar 0 sampai 1
2. Bila $R^2 = 1$ berarti terjadi kecocokan sempurna dari variabel independen menjelaskan variabel dependen
3. Bila $R^2 = 0$ berarti tidak ada hubungan sama sekali antara variabel independen terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Tenaga Kerja

Diketahui tingkat pendidikan dan keterampilan angkatan kerja di Indonesia yang masih berkualitas sangat rendah, maka pada tahun 1982-1998 telah dibangunnya gedung LLK atau BLK diatas tanah seluas 2bha yang meliputi komplek perumahan pegawai kantor, gedung work shop, aula didirikan pada tahun 1985 dan musholla pada tahun 1998. Letak kantor BLK berada di Jl. Jenderal Sudirman No. 3,5 Gn, Ibul Barat, Kec. Prabumulih Timur, Kota Prabumulih. Pada tahun 1985 LLK mulai berfungsi untuk membina anak-anak yang putus sekolah dan dapat memenuhi tenaga kerja terampil pada umumnya dan khususnya Kota Prabumulih.

Pada tahun Anggaran 1997-1998 LLK diganti namanya menjadi BLK UKM (Balai Latihan Kerja Industri Usaha Kecil dan Menengah) dan pada tahun 2001-2002 diganti namanya menjadi Kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kota Prabumulih telah memasuki Otonomi Daerah.

LLK adalah singkatan dari lokal latihan kerja yang merupakan unit pelaksana teknis dibidang pelatihan kejuruan pertanian, las, tata rias dan masih banyak kejuruan yang berada dibawah tanggung jawab kakanwil Disnaker di daerah masing-masing dan secara fungsional mendapat bimbingan dari Jendela Pembina dan Produktifitas (BINLATAS).

Berdasarkan Kep.0.88/M/1997 melaksanakan latihan yang telah ditetapkan oleh pusat baik jumlah dana yang disediakan dan jumlah pelatihan kejuruan. Setelah diterbitkan Peraturan Daerah Nomor: 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih maka Dinas Tenaga Kerja dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Prabumulih diubah menjadi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

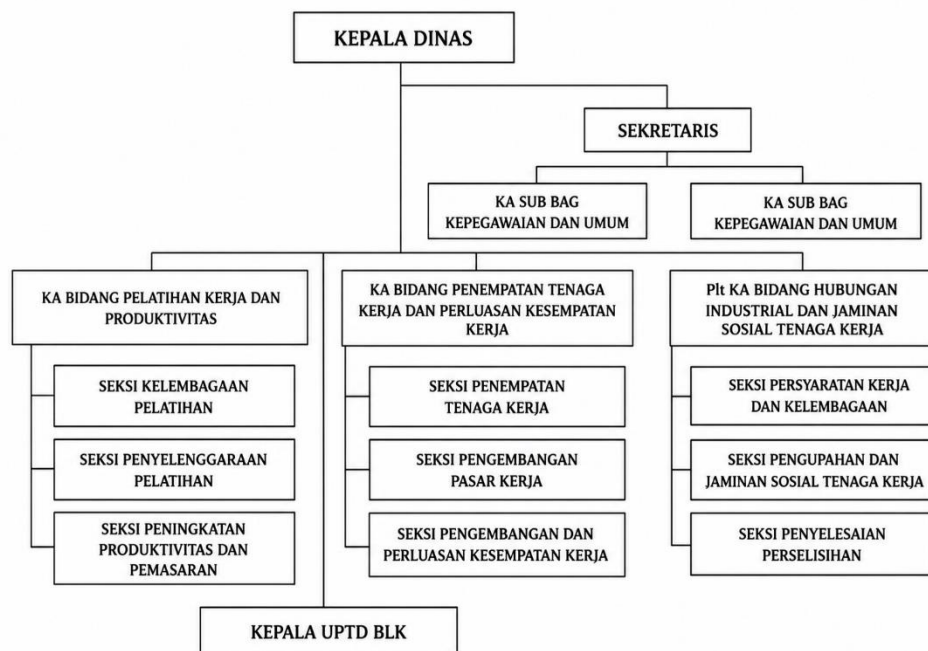
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih

Berikut adalah visi dan misi Dinas Tenaga Kerja (Disnaker), instansi pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan, pelatihan kerja, penempatan tenaga kerja, serta perlindungan tenaga kerja guna meningkatkan kualitas dan kesejahteraan masyarakat :

- a. Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat yang terampil, mandiri serta ketenangan dalam bekerja dan berusaha.
- b. Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten, mandiri, dan berdaya saing melalui perluasan kesempatan kerja, pelatihan keterampilan, serta penciptaan hubungan industrial yang harmonis dan berkeadilan.

4.1.3 Struktur Organisasi

Agar tujuan suatu instansi dapat tercapai, maka diperlukan organisasi yang baik untuk mendapatkan suatu gambaran rencana tentang sekelompok orang yang mengadakan kerjasama dengan pembagian tugas, tanggungjawab, dan wewenang.



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Disnaker

4.1.4 Tugas Wewenang dan Tanggung Jawab

Berdasarkan wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi instansi tidak akan sama, maka wewenang dan tanggung jawab dari struktur organisasi diatur pada UU No. 5 Tahun 2014 yang mengatur Aparatur Sipil Negara yang

meliputi pejabat Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih. Adapun Tugas dan Wewenangnya sebagai berikut :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Tenaga Kerja dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang bertanggung jawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas mempunyai tugas membantu Walikota dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan. Dalam melaksanakan tugasnya, Kepala Dinas memiliki wewenang dalam perumusan kebijakan teknis, penyelenggaraan pelayanan umum, pembinaan unit pelaksana teknis, monitoring dan evaluasi kegiatan, serta pelaksanaan tugas kedinasan lainnya sesuai ketentuan yang berlaku.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertugas merencanakan, mengoordinasikan, dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, keuangan, penyusunan program, hubungan masyarakat, dan pelayanan publik. Sekretariat membawahi Sub Bagian Kepegawaian dan Umum serta Sub Bagian Keuangan dan Program yang bertugas melaksanakan administrasi surat menyurat, urusan rumah tangga, keuangan, dan penyusunan program kerja.

3. Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas

Bidang Pelatihan Kerja dan Produktivitas dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang bertugas menyusun program dan melaksanakan pelatihan kerja berbasis kompetensi, peningkatan produktivitas, akreditasi lembaga pelatihan kerja, serta pelaksanaan pemagangan. Bidang ini membawahi Seksi Kelembagaan Pelatihan, Seksi Penyelenggaraan Pelatihan, dan Seksi Peningkatan Produktivitas dan Pemagangan yang bertugas melaksanakan pembinaan, pelatihan, pengembangan kurikulum, serta peningkatan produktivitas tenaga kerja.

4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja

Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja mempunyai tugas melaksanakan penyebarluasan informasi pasar kerja, pembinaan penempatan tenaga kerja, pengembangan kesempatan kerja, serta monitoring kegiatan ketenagakerjaan. Bidang ini membawahi Seksi Penempatan Tenaga Kerja, Seksi Pengembangan Pasar Kerja, dan Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan

Kerja yang bertugas melaksanakan koordinasi, pembinaan, evaluasi, dan pengembangan program penempatan tenaga kerja.

5. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bertugas melaksanakan pembinaan hubungan industrial, penyusunan program jaminan sosial tenaga kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bidang ini membawahi Seksi Persyaratan Kerja dan Kelembagaan Hubungan Industrial, Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, serta Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas

Unit Pelaksana Teknis Dinas (*UPTD*) mempunyai tugas melaksanakan kegiatan operasional Balai Latihan Kerja (*BLK*), mulai dari penyusunan kurikulum, pelaksanaan pelatihan berbasis kompetensi, pengelolaan administrasi pelatihan, hingga pelaksanaan pelatihan tingkat dasar, mahir, dan profesional.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, jenis pendidikan dan masa kerja. Dengan jumlah responden sebanyak 91 orang berdasarkan daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden maka diperoleh karakteristik sebagai berikut:

4.2.2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Berikut tabel 4.1 yang menunjukkan komposisi responden berdasarkan usia dengan rincian sebagaimana disajikan dalam tabel 4.1 dibawah ini:

Tabel 4. 1 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
20–30	10	10,99%
31–40	40	43,96%
41–50	30	32,97%
51–60	11	12,09%
Total	91	100%

Sumber : Data Disnaker 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, responden didominasi dengan rata-rata usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 40 orang dengan tingkat persentase 43,96%. responden dengan usia 41-50 tahun yaitu sebanyak 30 tahun dengan tingkat persentase 32,97%, responden dengan usia 51-60 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat persentase 12,09%, responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 10,99%. Hal ini menunjukkan bahwa responden dengan usia 31-40 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentan usia lainnya.

4.2.3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel ini menunjukkan komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, sebagaimana disajikan dalam tabel 4.2 dibawah ini:

Tabel 4. 2 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	36	39,56
Perempuan	55	60,44
Total	91	100%

Sumber : Data Disnaker 2026

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa responden perempuan lebih dominan dibandingkan dengan laki-laki. Dari data diatas hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa responden didominasi oleh perempuan sebanyak 55 orang dengan tingkat persentase 60,44%.

4.2.4 Karakteristik Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pada tabel ini mengenai jumlah pegawai berdasarkan jenjang pendidikan, sebagaimana disajikan dalam tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4. 3 Karakteristik Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
D3	6	6,59%
S1	75	82,42%
S2	10	10,99%
Total	91	100%

Sumber : Data Disnaker 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, dapat diketahui jenjang pendidikan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih rata-rata berpendidikan Strata I yang berjumlah sebanyak 75 orang dengan tingkat persentase 82,42%, responden dengan tingkat pendidikan Strata II berjumlah sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 10,99%, responden dengan tingkat Diploma III berjumlah sebanyak 6 orang dengan tingkat persentase 6,59%. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata tingkat pendidikan responden adalah Strata I.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui masa kerja responden di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4. 4 Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1–10	19	20,88%
11–20	34	37,36%
21–30	30	32,97%
31–40	8	8,79%
Total	91	100%

Sumber : Data Disnaker 2026

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, pegawai dengan lama masa kerja 1-10 tahun berjumlah 19 orang dengan tingkat persentase 20,88%, pegawai dengan lama masa kerja 11-20 tahun berjumlah 34 orang dengan tingkat persentase 37,36%, pegawai dengan lama masa kerja 21-30 tahun berjumlah 30 orang dengan tingkat persentase 32,97% pegawai dengan lama masa kerja 31-40 tahun berjumlah 8 orang dengan tingkat persentase 8,79%, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata lama masa kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih adalah 11-20 tahun.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Deskripsi tanggapan responden bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai penilaian responden terhadap variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 91 responden yang merupakan pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Menurut Sugiyono (2022), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Dalam penelitian ini, penilaian tanggapan responden dilakukan berdasarkan nilai rata-rata skor jawaban yang diklasifikasikan ke dalam kategori sebagai berikut:

1. 1,00 – 1,80 = Sangat Tidak Baik
2. 1,81 – 2,60 = Tidak Baik
3. 2,61 – 3,40 = Kurang Baik
4. 3,41 – 4,20 = Baik
5. 4,21 – 5,00 = Sangat Baik

Kriteria tersebut digunakan untuk memberikan interpretasi terhadap rata-rata jawaban responden pada setiap indikator dan variabel penelitian. Melalui analisis deskriptif ini, dapat diketahui bagaimana tanggapan responden mengenai kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Adapun hasil deskripsi tanggapan responden untuk masing-masing variabel penelitian disajikan sebagai berikut.

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Kepemimpinan (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 91 responden terhadap variabel kepemimpinan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kepemimpinan. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Mengenai Kepemimpinan (X1)

X1	Frekuensi										Total		$\overline{x_1}$
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	19	95	23	92	26	78	18	36	5	5	91	306	3,36
Pertanyaan2	19	95	23	92	23	69	19	38	7	7	91	301	3,31
Pertanyaan3	18	90	23	92	23	69	22	44	5	5	91	300	3,30
Pertanyaan4	19	95	22	88	23	69	23	46	4	4	91	302	3,32
Pertanyaan5	19	95	22	88	24	72	20	40	6	6	91	301	3,31
Pertanyaan6	19	95	22	88	23	69	22	44	5	5	91	301	3,31
Pertanyaan7	19	95	22	88	24	72	19	38	7	7	91	300	3,30

Pertanyaan8	19	95	21	84	25	75	18	36	8	8	91	298	3,27
Pertanyaan9	19	95	22	88	25	75	18	36	7	7	91	301	3,31
Pertanyaan10	19	95	22	88	25	75	20	40	5	5	91	303	3,33
Σ Total Nilai Rata-Rata													3,31

Sumber: Data primer, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan adalah sebesar 3,31. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih menilai kepemimpinan yang diterapkan berada pada kategori cukup baik. Artinya, pimpinan telah cukup mampu menjalankan fungsi kepemimpinannya, namun masih terdapat ruang untuk peningkatan lebih lanjut, terutama dalam hal kemampuan mendominasi, kecerdasan, dan kedekatan dengan bawahan sesuai indikator yang digunakan dalam penelitian ini.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 91 responden terhadap variabel kepemimpinan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan motivasi kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X2)

X2	Frekuensi										Total		$\overline{x_2}$
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	20	100	22	88	22	66	19	38	8	8	91	300	3,29
Pertanyaan2	20	100	22	88	26	78	16	32	7	7	91	305	3,35
Pertanyaan3	20	100	23	92	23	69	19	38	6	6	91	304	3,35
Pertanyaan4	20	100	22	88	26	78	19	38	4	4	91	308	3,38
Pertanyaan5	19	95	23	92	24	72	18	36	7	7	91	302	3,32
Pertanyaan6	20	100	22	88	21	63	19	38	9	9	91	298	3,27
Pertanyaan7	20	100	22	88	25	75	19	38	7	7	91	306	3,36
Pertanyaan8	20	100	22	88	20	60	22	44	7	7	91	299	3,28
Pertanyaan9	20	100	22	88	23	69	21	42	5	5	91	304	3,34
Pertanyaan10	20	100	24	96	23	69	18	36	7	7	91	308	3,33

X2	Frekuensi					Total	$\bar{x}_2$
	SS(5)	S(4)	N(3)	TS(2)	STS(1)		
Σ Total Nilai Rata-Rata							3,33

Sumber: data primer, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 3,32. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih berada pada kategori cukup baik. Artinya, kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, dan penghargaan yang diterima pegawai telah cukup terpenuhi, meskipun belum sepenuhnya optimal dalam mendorong semangat kerja pegawai secara keseluruhan.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 91 responden terhadap variabel kepemimpinan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, maka diberikan 10 butir pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai (Y)

Y	Frekuensi										Total		$\bar{Y}$
	SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)				
Pertanyaan1	20	100	22	88	22	66	19	38	8	8	91	300	3,29
Pertanyaan2	20	100	22	88	26	78	16	32	7	7	91	305	3,35
Pertanyaan3	20	100	23	92	23	69	19	38	6	6	91	305	3,35
Pertanyaan4	20	100	22	88	26	78	19	38	4	4	91	308	3,38
Pertanyaan5	19	95	23	92	24	72	18	36	7	7	91	302	3,32
Pertanyaan6	20	100	22	88	21	63	19	38	9	9	91	298	3,27
Pertanyaan7	20	100	22	88	25	75	19	38	5	5	91	306	3,36
Pertanyaan8	20	100	22	88	20	60	22	44	7	7	91	299	3,28
Pertanyaan9	20	100	22	88	23	69	21	42	5	5	91	304	3,34
Pertanyaan10	19	95	24	96	23	69	18	36	7	7	91	303	3,33
Σ Total Nilai Rata-Rata													3,33

Sumber: Data primer, 2026

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai adalah sebesar 3,33. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih berada pada kategori cukup baik.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2022), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati oleh peneliti. Oleh karena itu, instrumen penelitian harus memenuhi kriteria valid dan reliabel agar data yang diperoleh dapat dipercaya serta mampu menggambarkan kondisi yang sebenarnya.

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). Hasil pengujian instrumen penelitian disajikan sebagai berikut.

4.4.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2022) dalam Febriana dkk. (2023), validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga setiap butir pernyataan dapat dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

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. Hasil uji validitas untuk masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kepemimpinan (X1)	X _{1.1}	0,832	0.206	Valid
	X _{1.2}	0,878	0.206	Valid
	X _{1.3}	0,869	0.206	Valid
	X _{1.4}	0,868	0.206	Valid
	X _{1.5}	0,867	0.206	Valid
	X _{1.6}	0,883	0.206	Valid
	X _{1.7}	0,896	0.206	Valid
	X _{1.8}	0,874	0.206	Valid
	X _{1.9}	0,840	0.206	Valid
	X _{1.10}	0,840	0.206	Valid

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

Berdasarkan tabel di atas, seluruh 10 butir pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1) 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.

Tabel 4. 9 Hasil iUji iValiditas Motivasi Kerja (X2)

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Motivasi Kerja (X2)	X _{2.1}	0,801	0.206	Valid
	X _{2.2}	0,851	0.206	Valid
	X _{2.3}	0,862	0.206	Valid
	X _{2.4}	0,840	0.206	Valid
	X _{2.5}	0,838	0.206	Valid
	X _{2.6}	0,757	0.206	Valid
	X _{2.7}	0,842	0.206	Valid
	X _{2.8}	0,780	0.206	Valid
	X _{2.9}	0,839	0.206	Valid
	X _{2.10}	0,835	0.206	Valid

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

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.

Tabel 4. 10 Hasil iUji iValiditas Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	ItemPernyataan	r hitung	r tabel	keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,854	0.206	Valid
	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

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

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.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2021), uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel penelitian. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan dalam kuesioner relatif konsisten dari waktu ke waktu. 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.

Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.11:

Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber: Data primer diolah (2026) spss 26

Berdasarkan tabel 4.11 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.

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2021:60), uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan sebelum analisis regresi untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi dasar sehingga model regresi menghasilkan estimasi yang tidak bias dan dapat dipercaya. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian masing-masing asumsi klasik dijelaskan sebagai berikut.

4.5.1 Uji Normalitas

Menurut Sahir (2021:69), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi data yang normal. Model

regresi yang baik adalah model yang memiliki distribusi residual normal. 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. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 4.12:

Unstandardized
Residual

Tabel 4. 12 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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.

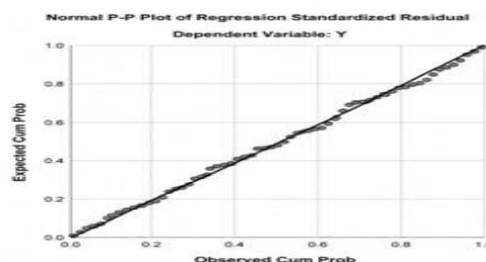
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data yang diolah, SPSS 26 (2026)

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. Distribusi normal dapat akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya dapat dilihat pada gambar 4.2 sebagai berikut:



Gambar 4. 2 Grafik P-Plot Uji Normalitas

Sumber: data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan gambar 4.2 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.

4.5.2 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:

Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data yang diolah, 2026 (spss 26)

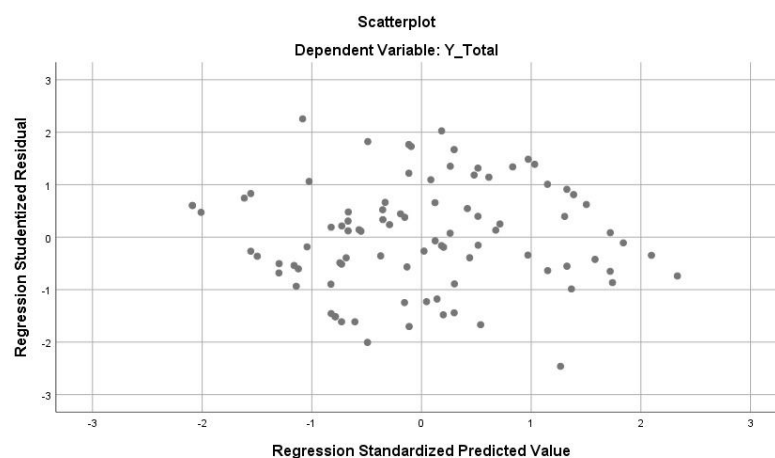
Berdasarkan Tabel 4.13, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,998 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,002 < 10,00$. Variabel motivasi kerja (X_2) juga memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,998 > 0,10$ dan nilai *VIF* sebesar $1,002 < 10,00$.

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.

4.5.3 Hasil 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 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data diolah SPSS 26 (2026)

Berdasarkan gambar 4.3 diatas dengan 91 responden pada variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), 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.

4.6 Analisis Linear Berganda

Menurut Ghozali (2021), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh hasil analisis regresi linier berganda yang disajikan pada Tabel 4.14. Model regresi dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y : Kinerja Pegawai (variabel dependen)

X₁ : Kepemimpinan (variabel independen)

X₂ : Motivasi Kerja (variabel independen)

A : Konstanta

b₁–b₂ : Koefisien regresi

e : Standar *error* (tingkat kesalahan)

Menurut Imam Ghozali (2021), koefisien regresi digunakan untuk menunjukkan arah dan besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Interpretasinya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien regresi bernilai positif (+), maka variabel independen mempunyai pengaruh searah terhadap variabel dependen. Artinya, setiap peningkatan variabel independen akan diikuti peningkatan variabel dependen.
2. Jika nilai koefisien regresi bernilai negatif (–), maka variabel independen mempunyai pengaruh berlawanan arah terhadap variabel dependen. Artinya, setiap peningkatan variabel independen akan diikuti penurunan variabel dependen.
3. Semakin besar nilai koefisien regresi, maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Tabel 4. 14 Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					

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

Sumber: data yang diolah, SPSS 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.14, 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.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

Analisis uji hipotesis dalam penelitian ini dibantu oleh alat uji SPSS 26 dan dilakukan dengan dua cara yaitu, Uji t (Parsial) yaitu uji masing-masing setiap variabel penelitian dan Uji f (Simultan) uji secara bersama-sama variabel penelitian. Adapun penjelasan uji tersebut sebagai berikut:

4.7.1 Uji t (Parsial)

Menurut Sitepu (2024), uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan

asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Dasar pengambilan keputusan uji t menurut Harmanto (2024) adalah apabila nilai t hitung $> t$ tabel atau nilai signifikansi $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai t hitung $\leq t$ tabel atau nilai signifikansi $\geq \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang menunjukkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

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. Hasil uji t disajikan pada Tabel 4.15.

Tabel 4. 15 Hasil Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a		Standardized Coefficients		
Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

Sumber: data yang diolah SPSS 26, 2026

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

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai t hitung variabel kepemimpinan sebesar $12,516 > t$ tabel sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_1 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 (X_2) 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 H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

4.7.2 Hasil Uji F (Simultan)

Menurut Fadilah dalam Safitri (2024), uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai F hitung $> F$ tabel atau signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya, apabila nilai F hitung $\leq F$ tabel atau signifikansi $\geq 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 88$ pada taraf signifikansi 0,05, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,10. Hasil uji F disajikan pada Tabel 4.16:

Tabel 4. 16 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of 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

Sumber: data yang diolah, SP22 26 (2026)

Berdasarkan Tabel 4.16, diperoleh nilai F hitung sebesar $114,086 > F$ tabel sebesar 3,10 dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) 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.

4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model (variabel independen) dalam mempengaruhi variasi variabel dependen. Nilai determinasi adalah antara nol dan satu, terlihat pada tabel 4.17 dibawah ini:

Tabel 4. 17 Tabel Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber: data yang diolah, SPSS 26 (2026)

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 (X_1) dan motivasi kerja (X_2) 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.

4.8 Pembahasan dan Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) 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.

4.8.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji parsial (uji t),

diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) 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, H_1 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.

4.8.2 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. Khusnia 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.

4.8.3 Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Pegawai

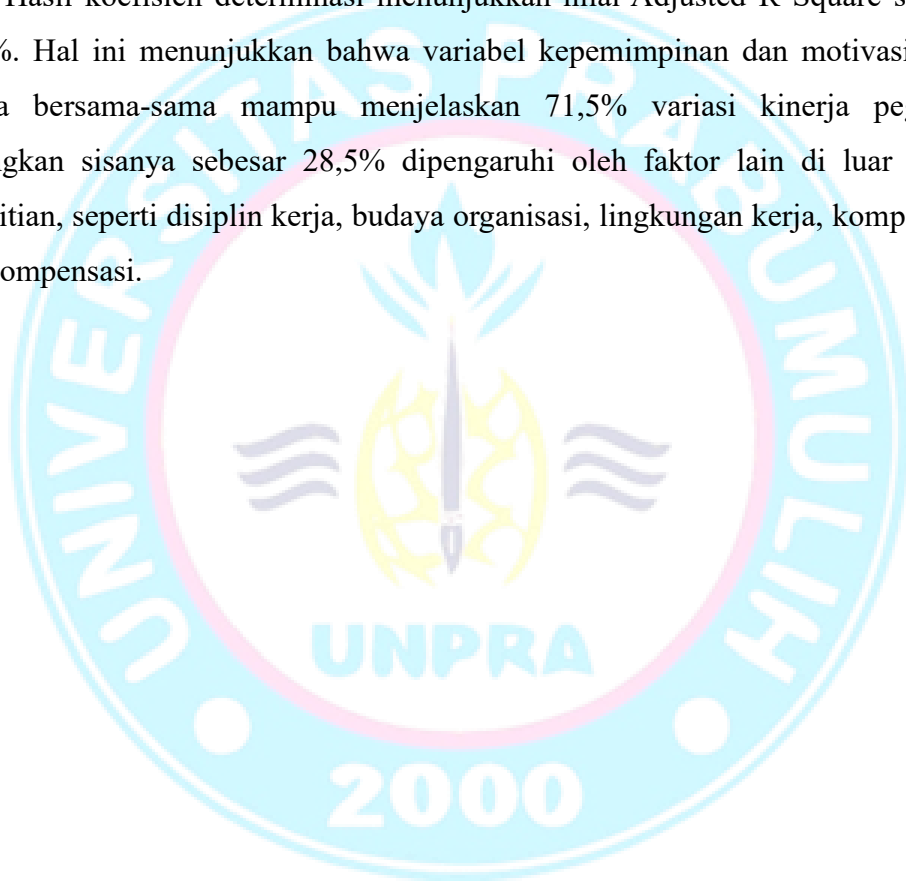
Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan hasil uji simultan (uji F), diketahui bahwa nilai F hitung sebesar $114,086 > F$ tabel sebesar $3,10$ dengan nilai signifikansi $< 0,05$. Hasil tersebut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



BAB V

PENUTUP

5.1 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 $12,516 > t$ 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 $9,008 > t$ 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 $> f$ tabel atau $114,086 > f$ 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.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

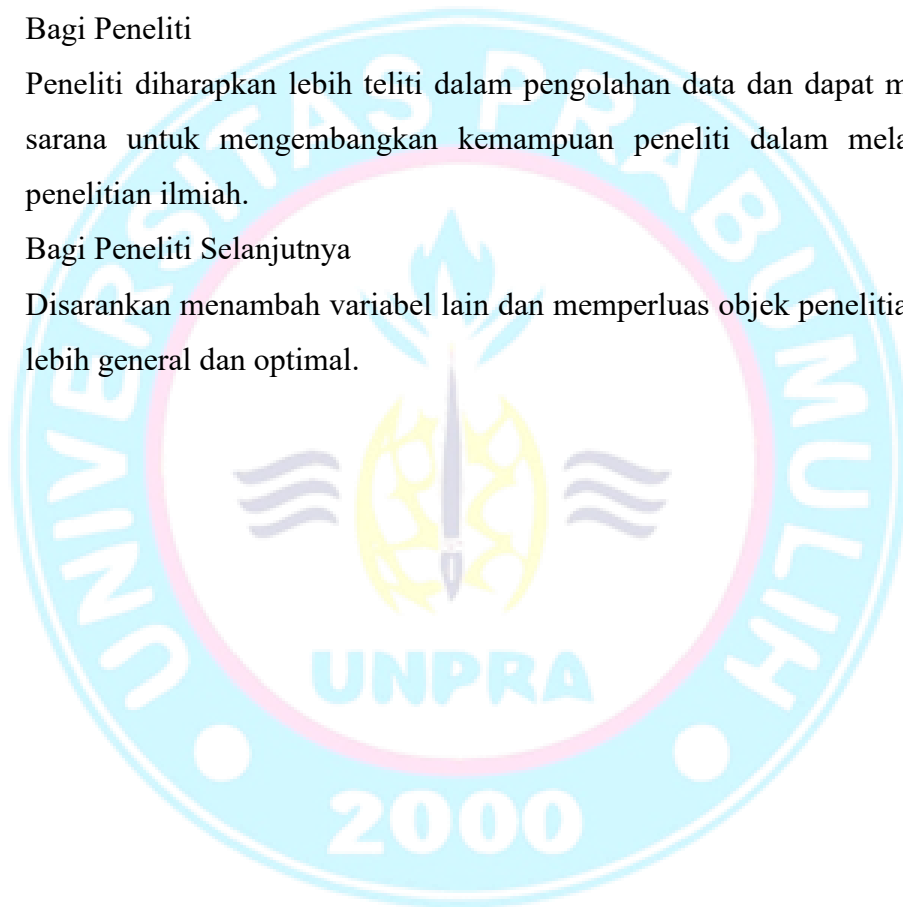
Instansi sebaiknya meningkatkan Kepemimpinan dan Motivasi Kerja pegawai melalui pelatihan, kesempatan pengembangan karir, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja pegawai dapat meningkat.

2. Bagi Peneliti

Peneliti diharapkan lebih teliti dalam pengolahan data dan dapat menjadi sarana untuk mengembangkan kemampuan peneliti dalam melakukan penelitian ilmiah.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Disarankan menambah variabel lain dan memperluas objek penelitian agar lebih general dan optimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Pekanbaru: Zanaf Publishing.
- Ardiansyah, R. (2025). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2021). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik* (Edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). London: Kogan Page.
- Awalunisa, A., Yusuf, M., & Widakdo, S. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 1(8), 428–440. <https://doi.org/10.62335/xpjt0807>
- Babbie, E. R. (2021). *The practice of social research* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Creswell, J. W. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Damayanti, S. E., & Widarta, W. (2025). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Journal of Indonesian Management*, 5(1), 1–10. <https://doi.org/10.53697/jim.v5i1.2180>
- Dewi Pratama, R. (2022). *Manajemen kinerja pegawai: Konsep dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Duha, T. (2020). *Motivasi kerja: Konsep dan implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Eliyanti, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia dan kinerja organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

- Febriyani, A. (2024). *Indikator kinerja karyawan dalam organisasi publik*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harmanto, D. (2024). *Statistik inferensial untuk penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemensumberdayamanusia* (Edisirevisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Juliana Siregar, N. (2021). *Kepemimpinan dalam organisasi publik*. Medan: UMSU Press.
- Kartikawati, E. (2026). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan pelatihan & pengembangan terhadap kinerja pegawai puskesmas melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 12(1), 1–15. <https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2026.012.01.1>
- Khusnia Sopiah, S. (2022). *Motivasi kerja dan manajemen kinerja*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Listyaningsih, R., & Handayani, R. (2024). Membangun kinerja pegawai melalui kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja: Studi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah. **El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 5*(9), 4030–4045. <https://doi.org/10.47467/elmal.v5i9.4154>
- Luthans, F. (2020). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (14th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Manullang, R. A., & Silitonga, M. S. (2025). The influence of leadership, motivation, and work environment on employee performance in North Sulawesi Social Service Agency. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, 13(6), 4007–4016. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i6.4237>
- Nazir, M. (2021). *Metode penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Novita, E., Yanti, N., & Yulianty, S. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi

- Sumatera Barat. *JURMA: Jurnal Riset Manajemen*, 2(2). <https://doi.org/10.64620/jurma.v2i2.21>
- Nurhalim, A. (2023). *Kepemimpinan dan manajemen organisasi sektor publik*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Pantih, S., Khaq, A., & Suwarno, S. (2025). The influence of leadership style on public sector employee performance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan (JIMKES)*, 13(3), 1951–1962. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v13i3.3509>
- Rahmadani Putra, A. (2021). *Motivasi dan produktivitas kerja*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ratri, D., et al. (2022). *Persyaratan dan karakteristik kepemimpinan efektif*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, S. P. (2022). *Organizational behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Medan: KBM Indonesia.
- Saputra, A., Yulasmi, Y., Zefriyenni, Z., & Zasriati, M. (2025). Gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja: Dampaknya terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kerinci. **Al-Dzahab: Journal of Economics, Management, Business, and Accounting*, 6*(2), 215–226. <https://doi.org/10.32939/dhb.v6i2.5035>
- Sitepu, R. (2024). *Analisis regresi dan uji hipotesis*. Jakarta: Kencana.
- Sugi Suhartono, A. (2023). *Koefisien determinasi dalam penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian dan pengembangan (R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardi, M. (2023). *Teknik pengambilan sampel dalam penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Taqwin, N. (2021). *Sumber data dalam penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Makassar: Pustaka Taman Ilmu.
- Umlati, A. F., Putra, I. B. U., & Amerta, I. M. S. (2025). The role of work motivation in mediating the influence of leadership and organizational culture on employee performance at Regional Personnel Agency, Raja Ampat District. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha*, 12(1), 125–133. <https://doi.org/10.22225/jj.12.1.2025.125-133>
- Utami, T. R., & Sartika, D. (2025). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. **Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 7*(1), 429–442. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i1.5142>
- Widarjono, A. (2021). *Ekonometrika: Teori dan aplikasi untuk ekonomi dan bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Yukl, G. (2020). *Leadership in organizations* (9th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Zainal Hakim, M. (2025). *Kepemimpinan strategis di era digital*. Jakarta: Gramedia.
- Zuliyanti Ramadhan, S. (2022). *Kinerja pegawai dan efektivitas organisasi*. Jakarta: Prenada Media.

L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP

KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS TENAGA KERJA

KOTA PRABUMULIH

NAMA : MONICA SINDITIA

NIM : 2022110081

Dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Saya akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.”

Sehubungan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini, seluruh jawaban hanya digunakan untuk kepentingan akademis dan tidak akan disebarluaskan kepada pihak lain, sehingga kerahasiaan identitas serta jawaban responden dijamin sepenuhnya. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya ucapkan terima kasih.

DAFTAR PERTANYAAN

Bagian I

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Nama (Jika Berkenan) :
3. Alamat:

4. Usia : ☐ 17-25 Tahun ☐ 26-40 Tahun
☐ > 40 Tahun ☐ 60 Tahun
5. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
6. Pendidikan : ☐ Diploma
☐ Sarjana (1) ☐ Sarjana (2)
☐ Lain nya
7. Jabatan : ☐ Pns ☐ Pppk
8. Masa Kerja : ☐ < 1 Tahun ☐ 1- 5 Tahun
☐ 6- 10 Tahun ☐ > 10 Tahun

Bagian II

B. PENTUNJUK PENGISIAN

Berikan penilaian terhadap hal-hal dibawah ini dengan tanda (√) yang paling tepat menurut saudara. Alternatif jawaban terdiri dari:

(SS) : Sangat Setuju = 5 (S) : Setuju = 4 (N) : Netral = 3

(TS) : Tidak Setuju = 2 (STS) : Sangat Tidak Setuju = 1

1. VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)

VARIABEL KEPEMIMPINAN (X1)		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Pimpinan memiliki ketegasan dalam pengambilan keputusan					
2	Pimpinan mampu memberikan arahan kerja secara jelas kepada pegawai					
3	Pimpinan menunjukkan sikap percaya diri dalam memimpin instansi					
4	Pimpinan memberikan intruksi ketegasan dalam menegakkan aturan kerja					
5	Pimpinan memberikan contoh yang baik dalam bekerja					
6	Pimpinan memiliki pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaannya					
7	Pimpinan mampu menganalisis permasalahan kerja dengan baik					
8	Pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat dalam situasi yang kompleks					
9	Pimpinan bersikap ramah dan terbuka kepada pegawai					
10	Pimpinan mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan pegawai					

2. VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)		JAWABAN				
No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Gaji yang diterima sesuai dengan beban pekerjaan yang saya lakukan					
2	Fasilitas kerja yang disediakan instansi sudah memadai					
3	Saya memperoleh tunjangan atau insentif yang mendukung kebutuhan kerja					
4	Saya merasa aman dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari					
5	Instansi memberikan jaminan keselamatan kerja pada pegawai					
6	Lingkungan kerja saya mendukung kenyamanan saya dalam bekerja					
7	Saya memiliki hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja					
8	Saya merasa diterima dan dihargai dalam lingkungan kerja					
9	Saya mendapatkan pengakuan atas prestasi kerja yang saya capai					
10	Atasan saya memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai					

3. VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)

VARIABEL KINERJA PEGAWAI (Y)		JAWABAN				
NO	PERTANYAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya mampu menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang baik					
2	Saya bekerja dengan tingkat ketelitian kerja yang tinggi					
3	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan					
5	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang optimal					
6	Saya bekerja secara produktif dalam menyelesaikan pekerjaan					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
8	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik					
9	Saya bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan					
10	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku					

Lampiran 2 : Tabulasi Data Responden

NO RESPONDEN	KEPEMIMPINAN (X1)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	35
RESPONDEN 2	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	37
RESPONDEN 3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	21
RESPONDEN 4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	41
RESPONDEN 5	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	27
RESPONDEN 6	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	18
RESPONDEN 7	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	26
RESPONDEN 8	4	4	5	3	4	5	5	4	5	4	43
RESPONDEN 9	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	37
RESPONDEN 10	1	2	2	1	2	2	2	2	1	3	18
RESPONDEN 11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	41
RESPONDEN 12	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33
RESPONDEN 13	4	4	4	3	3	3	5	4	5	3	38
RESPONDEN 14	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	43
RESPONDEN 15	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	19
RESPONDEN 16	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	35
RESPONDEN 17	4	1	2	2	3	2	3	3	2	3	25
RESPONDEN 18	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 19	4	4	3	3	4	4	5	5	4	5	41
RESPONDEN 20	5	2	4	4	4	4	3	4	3	4	37
RESPONDEN 21	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	18
RESPONDEN 22	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	34
RESPONDEN 23	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	30
RESPONDEN 24	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	18
RESPONDEN 25	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
RESPONDEN 26	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	38
RESPONDEN 27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 28	3	1	2	3	2	1	2	2	3	3	22
RESPONDEN 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 30	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	18
RESPONDEN 31	4	3	3	2	3	3	2	2	3	2	27
RESPONDEN 32	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	40
RESPONDEN 33	3	3	2	5	3	3	3	3	5	4	34
RESPONDEN 34	3	1	2	2	1	2	1	2	2	2	18
RESPONDEN 35	4	2	1	2	2	1	1	2	1	2	18
RESPONDEN 36	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	44
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 38	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
RESPONDEN 39	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	28

RESPONDEN 40	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	46
RESPONDEN 41	2	1	2	2	1	2	2	3	1	2	18
RESPONDEN 42	3	4	4	4	5	4	4	5	5	5	43
RESPONDEN 43	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	18
RESPONDEN 44	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3	32
RESPONDEN 45	2	4	2	3	3	3	3	3	2	3	28
RESPONDEN 46	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	40
RESPONDEN 47	3	2	3	2	2	3	2	3	5	3	28
RESPONDEN 48	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46
RESPONDEN 49	4	4	3	4	3	3	3	3	4	2	33
RESPONDEN 50	4	5	4	5	4	4	5	5	3	5	44
RESPONDEN 51	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
RESPONDEN 52	2	2	2	1	1	2	3	1	1	3	18
RESPONDEN 53	3	3	3	3	2	4	3	4	4	4	33
RESPONDEN 54	3	4	3	3	1	3	3	3	3	2	28
RESPONDEN 55	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	23
RESPONDEN 56	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
RESPONDEN 57	3	1	3	2	2	2	1	1	2	1	18
RESPONDEN 58	4	5	4	5	3	4	5	4	4	3	41
RESPONDEN 59	4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	42
RESPONDEN 60	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	35
RESPONDEN 61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 62	3	4	5	3	5	4	4	4	2	4	38
RESPONDEN 63	4	4	3	3	4	2	4	3	4	3	34
RESPONDEN 64	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	23
RESPONDEN 65	3	3	4	5	3	4	4	3	4	4	37
RESPONDEN 66	2	2	2	1	1	3	2	2	2	1	18
RESPONDEN 67	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
RESPONDEN 68	2	2	3	2	2	2	2	2	4	2	23
RESPONDEN 69	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	31
RESPONDEN 70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 71	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	47
RESPONDEN 72	3	4	3	4	3	5	4	2	3	4	35
RESPONDEN 73	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 74	4	3	2	3	2	3	3	3	3	4	30
RESPONDEN 75	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 76	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	32
RESPONDEN 77	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	19
RESPONDEN 78	3	4	4	4	4	5	4	3	3	3	37
RESPONDEN 79	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	45
RESPONDEN 80	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	27
RESPONDEN 81	2	2	3	1	2	2	2	4	2	1	21
RESPONDEN 82	3	3	3	2	4	2	2	3	3	2	27

RESPONDEN 83	1	3	2	2	3	1	1	1	1	3	18
RESPONDEN 84	2	3	2	3	3	2	4	1	3	2	25
RESPONDEN 85	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19
RESPONDEN 86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 87	2	3	3	2	3	3	2	4	3	4	29
RESPONDEN 88	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	18
RESPONDEN 89	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	42
RESPONDEN 90	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	29
RESPONDEN 91	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	35

NO RESPONDEN	MOTIVASI KERJA (X2)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	5	2	4	2	3	4	4	2	3	4	33
RESPONDEN 2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	35
RESPONDEN 3	3	2	3	4	4	2	2	3	4	3	30
RESPONDEN 4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	45
RESPONDEN 5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	35
RESPONDEN 6	4	3	3	3	2	2	3	2	2	3	27
RESPONDEN 7	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	33
RESPONDEN 8	3	3	2	3	1	1	3	3	2	2	23
RESPONDEN 9	4	3	4	4	3	2	4	4	2	3	33
RESPONDEN 10	4	5	5	4	4	5	3	5	5	4	44
RESPONDEN 11	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	42
RESPONDEN 12	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	42
RESPONDEN 13	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	31
RESPONDEN 14	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 15	3	3	3	2	3	4	3	2	4	3	30
RESPONDEN 16	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	29
RESPONDEN 17	3	2	4	4	4	2	2	3	4	2	30
RESPONDEN 18	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	35
RESPONDEN 19	3	3	3	3	4	2	2	4	3	3	30
RESPONDEN 20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 21	2	5	5	2	4	3	4	3	4	3	35
RESPONDEN 22	1	1	2	2	3	2	1	4	1	1	18
RESPONDEN 23	2	2	3	2	3	4	3	2	2	3	26
RESPONDEN 24	3	2	1	2	1	2	2	2	2	1	18
RESPONDEN 25	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	43
RESPONDEN 26	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 27	3	3	4	2	4	3	3	2	3	3	30
RESPONDEN 28	5	4	4	4	5	3	4	4	5	4	42
RESPONDEN 29	3	2	4	2	3	3	3	3	3	2	28
RESPONDEN 30	4	5	3	4	4	3	5	3	4	5	40

RESPONDEN 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 32	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	27
RESPONDEN 33	2	1	1	2	2	4	1	1	1	3	18
RESPONDEN 34	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	41
RESPONDEN 35	5	3	4	5	2	3	3	5	3	3	36
RESPONDEN 36	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	40
RESPONDEN 37	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	46
RESPONDEN 38	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	18
RESPONDEN 39	1	2	1	1	2	3	1	5	1	1	18
RESPONDEN 40	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	45
RESPONDEN 41	3	2	2	2	4	4	3	3	2	3	28
RESPONDEN 42	2	2	1	3	1	1	2	2	1	3	18
RESPONDEN 43	1	3	2	3	2	2	1	1	2	1	18
RESPONDEN 44	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	45
RESPONDEN 45	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	38
RESPONDEN 46	4	4	3	3	4	4	2	4	3	5	36
RESPONDEN 47	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	45
RESPONDEN 48	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	24
RESPONDEN 49	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	20
RESPONDEN 50	3	1	3	2	2	3	1	2	3	3	23
RESPONDEN 51	3	2	2	2	1	1	2	1	3	3	20
RESPONDEN 52	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	27
RESPONDEN 53	1	4	2	1	3	3	2	2	3	2	23
RESPONDEN 54	4	5	4	3	3	2	3	3	3	4	34
RESPONDEN 55	2	3	2	2	2	2	4	3	3	4	27
RESPONDEN 56	4	3	3	2	2	4	3	2	3	3	29
RESPONDEN 57	5	4	4	4	3	5	3	5	4	4	41
RESPONDEN 58	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
RESPONDEN 59	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	48
RESPONDEN 60	3	3	4	3	2	3	3	5	4	4	34
RESPONDEN 61	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	34
RESPONDEN 62	1	3	3	2	2	3	3	3	1	3	24
RESPONDEN 63	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	46
RESPONDEN 64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 65	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	23
RESPONDEN 66	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	42
RESPONDEN 67	2	3	2	3	3	2	2	2	3	4	26
RESPONDEN 68	3	3	2	5	3	4	3	2	2	2	29
RESPONDEN 69	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	34
RESPONDEN 70	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	27
RESPONDEN 71	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	44
RESPONDEN 72	2	2	1	2	2	4	2	1	1	1	18
RESPONDEN 73	2	1	2	2	3	3	2	3	2	1	21

RESPONDEN 74	3	3	2	4	3	3	2	2	4	3	29
RESPONDEN 75	2	2	1	3	2	1	3	2	2	1	19
RESPONDEN 76	4	2	3	3	4	4	3	5	2	5	35
RESPONDEN 77	4	2	2	1	2	1	2	1	2	1	18
RESPONDEN 78	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	30
RESPONDEN 79	2	1	3	1	1	2	1	1	4	2	18
RESPONDEN 80	2	4	2	2	2	2	4	4	4	3	29
RESPONDEN 81	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	38
RESPONDEN 82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 83	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	45
RESPONDEN 84	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 85	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	33
RESPONDEN 86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 87	3	2	2	2	2	2	4	3	3	4	27
RESPONDEN 88	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	26
RESPONDEN 89	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	18
RESPONDEN 90	2	4	4	4	2	5	4	4	4	3	36
RESPONDEN 91	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	47

NO RESPONDEN	KINERJA PEGAWAI (Y)										TOTAL
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
RESPONDEN 1	3	3	4	2	3	4	2	3	2	2	28
RESPONDEN 2	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	40
RESPONDEN 3	1	3	2	2	2	1	1	2	2	2	18
RESPONDEN 4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	42
RESPONDEN 5	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	28
RESPONDEN 6	1	1	3	2	2	1	3	2	1	2	18
RESPONDEN 7	4	3	1	3	4	3	3	3	3	2	29
RESPONDEN 8	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
RESPONDEN 9	3	3	3	3	2	3	4	4	2	4	31
RESPONDEN 10	2	3	2	4	3	4	3	4	2	2	29
RESPONDEN 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
RESPONDEN 12	3	4	4	3	4	4	4	3	5	3	37
RESPONDEN 13	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
RESPONDEN 14	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	45
RESPONDEN 15	2	3	1	1	2	1	2	1	1	4	18
RESPONDEN 16	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
RESPONDEN 17	1	2	3	4	1	2	2	2	2	2	21
RESPONDEN 18	4	3	5	4	3	4	5	3	4	5	40
RESPONDEN 19	3	3	3	3	2	4	5	4	4	4	35
RESPONDEN 20	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
RESPONDEN 21	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	36

RESPONDEN 22	4	3	1	2	3	3	3	2	3	3	27
RESPONDEN 23	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	30
RESPONDEN 24	2	3	1	3	3	1	1	2	1	1	18
RESPONDEN 25	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 27	5	3	4	4	4	5	4	3	4	4	40
RESPONDEN 28	2	4	3	4	3	4	4	4	2	3	33
RESPONDEN 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 30	3	2	1	2	1	2	2	2	1	2	18
RESPONDEN 31	4	4	4	5	4	2	5	4	3	5	40
RESPONDEN 32	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
RESPONDEN 33	1	1	4	1	2	1	1	3	2	2	18
RESPONDEN 34	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	24
RESPONDEN 35	3	3	4	4	3	3	2	2	4	2	30
RESPONDEN 36	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	31
RESPONDEN 37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 38	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	34
RESPONDEN 39	3	3	2	1	1	2	2	1	2	2	19
RESPONDEN 40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
RESPONDEN 41	2	1	2	3	2	1	1	1	3	2	18
RESPONDEN 42	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	23
RESPONDEN 43	1	1	2	3	1	1	3	1	2	3	18
RESPONDEN 44	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	45
RESPONDEN 45	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	42
RESPONDEN 46	5	3	4	3	5	5	3	5	4	4	41
RESPONDEN 47	4	2	2	2	3	2	3	3	4	3	28
RESPONDEN 48	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	44
RESPONDEN 49	3	1	2	3	1	1	2	2	2	1	18
RESPONDEN 50	4	4	3	5	4	5	4	4	5	5	43
RESPONDEN 51	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	40
RESPONDEN 52	1	1	3	3	4	2	3	3	3	1	24
RESPONDEN 53	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
RESPONDEN 54	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
RESPONDEN 55	2	3	1	2	2	2	2	1	2	3	20
RESPONDEN 56	3	4	4	3	4	4	1	4	3	4	34
RESPONDEN 57	3	2	2	2	1	2	2	2	1	1	18
RESPONDEN 58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 59	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	45
RESPONDEN 60	3	5	4	4	2	3	3	2	3	5	34
RESPONDEN 61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 62	3	4	3	3	4	4	3	2	4	4	34
RESPONDEN 63	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
RESPONDEN 64	1	2	3	2	4	3	4	2	3	3	27

RESPONDEN 65	4	3	3	4	2	3	2	4	4	3	32
RESPONDEN 66	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	29
RESPONDEN 67	4	5	4	3	4	3	3	5	5	4	40
RESPONDEN 68	2	3	2	1	3	2	2	2	3	3	23
RESPONDEN 69	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	39
RESPONDEN 70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 71	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
RESPONDEN 72	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	24
RESPONDEN 73	2	3	2	3	2	3	3	3	4	4	29
RESPONDEN 74	4	2	4	5	4	3	4	5	4	4	39
RESPONDEN 75	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	29
RESPONDEN 76	4	4	3	3	4	3	4	3	3	1	32
RESPONDEN 77	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	18
RESPONDEN 78	4	4	4	5	5	4	3	3	3	3	38
RESPONDEN 79	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	27
RESPONDEN 80	3	2	3	2	4	1	4	2	4	3	28
RESPONDEN 81	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	28
RESPONDEN 82	4	5	4	5	5	5	5	5	3	4	45
RESPONDEN 83	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	18
RESPONDEN 84	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45
RESPONDEN 85	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
RESPONDEN 86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
RESPONDEN 87	2	2	2	4	3	2	2	3	3	2	25
RESPONDEN 88	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	23
RESPONDEN 89	4	3	4	4	3	3	4	4	2	3	34
RESPONDEN 90	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	25
RESPONDEN 91	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	40

Lampiran 3 : Hasil Analisis SPSS

Hasil Instrument Penelitian

1. Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

		Correlations										
		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	total
X1_1	Pearson Correlation	1	,647**	,695**	,708**	,727**	,717**	,697**	,717**	,668**	,633**	,832**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_2	Pearson Correlation	,647**	1	,756**	,778**	,727**	,740**	,814**	,730**	,685**	,707**	,878**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_3	Pearson Correlation	,695**	,756**	1	,696**	,783**	,758**	,752**	,718**	,709**	,646**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_4	Pearson Correlation	,708**	,778**	,696**	1	,705**	,734**	,751**	,703**	,731**	,707**	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_5	Pearson Correlation	,727**	,727**	,783**	,705**	1	,736**	,723**	,726**	,658**	,717**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_6	Pearson Correlation	,717**	,740**	,758**	,734**	,736**	1	,773**	,761**	,723**	,700**	,883**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_7	Pearson Correlation	,697**	,814**	,752**	,751**	,723**	,773**	1	,755**	,717**	,763**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_8	Pearson Correlation	,717**	,730**	,718**	,703**	,726**	,761**	,755**	1	,706**	,730**	,874**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_9	Pearson Correlation	,668**	,685**	,709**	,731**	,658**	,723**	,717**	,706**	1	,666**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X1_10	Pearson Correlation	,633**	,707**	,646**	,707**	,717**	,700**	,763**	,730**	,666**	1	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
total	Pearson Correlation	,832**	,878**	,869**	,868**	,867**	,883**	,896**	,874**	,840**	,840**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

		Correlations										
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	total X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,598**	,667**	,682**	,628**	,541**	,637**	,537**	,650**	,664**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_2	Pearson Correlation	,598**	1	,706**	,698**	,675**	,590**	,748**	,613**	,710**	,680**	,851**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_3	Pearson Correlation	,667**	,706**	1	,670**	,692**	,621**	,684**	,636**	,749**	,682**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_4	Pearson Correlation	,682**	,698**	,670**	1	,692**	,583**	,669**	,644**	,660**	,631**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_5	Pearson Correlation	,628**	,675**	,692**	,692**	1	,642**	,654**	,620**	,660**	,652**	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_6	Pearson Correlation	,541**	,590**	,621**	,583**	,642**	1	,570**	,571**	,567**	,576**	,757**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_7	Pearson Correlation	,637**	,748**	,684**	,669**	,654**	,570**	1	,615**	,660**	,701**	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_8	Pearson Correlation	,537**	,613**	,636**	,644**	,620**	,571**	,615**	1	,583**	,606**	,780**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_9	Pearson Correlation	,650**	,710**	,749**	,660**	,660**	,567**	,660**	,583**	1	,679**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
X2_10	Pearson Correlation	,664**	,680**	,682**	,631**	,652**	,576**	,701**	,606**	,679**	1	,835**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
total X2	Pearson Correlation	,801**	,851**	,862**	,840**	,838**	,757**	,842**	,780**	,839**	,835**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations										
		Y_1	Y_2	Y_3	Y_4	Y_5	Y_6	Y_7	Y_8	Y_9	Y_10	Y_Total
Y_1	Pearson Correlation	1	,726**	,662**	,640**	,680**	,736**	,696**	,727**	,720**	,663**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_2	Pearson Correlation	,726**	1	,651**	,641**	,701**	,712**	,640**	,651**	,645**	,690**	,830**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_3	Pearson Correlation	,662**	,651**	1	,695**	,708**	,683**	,701**	,730**	,712**	,690**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_4	Pearson Correlation	,640**	,641**	,695**	1	,678**	,686**	,692**	,696**	,665**	,605**	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_5	Pearson Correlation	,680**	,701**	,708**	,678**	1	,729**	,691**	,719**	,747**	,629**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_6	Pearson Correlation	,736**	,712**	,683**	,686**	,729**	1	,711**	,739**	,727**	,670**	,871**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_7	Pearson Correlation	,696**	,640**	,701**	,692**	,691**	,711**	1	,692**	,710**	,733**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_8	Pearson Correlation	,727**	,651**	,730**	,696**	,719**	,739**	,692**	1	,709**	,673**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_9	Pearson Correlation	,720**	,645**	,712**	,665**	,747**	,727**	,710**	,709**	1	,728**	,866**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_10	Pearson Correlation	,663**	,690**	,690**	,605**	,629**	,670**	,733**	,673**	,728**	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91
Y_Total	Pearson Correlation	,854**	,830**	,850**	,821**	,857**	,871**	,854**	,864**	,866**	,833**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91	91

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,963	10

2. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	10

3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	10

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

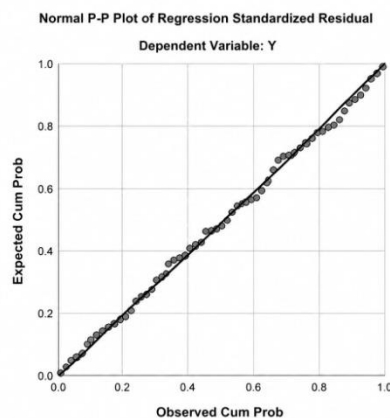
		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,50913930
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,045
	Negative	-,035
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



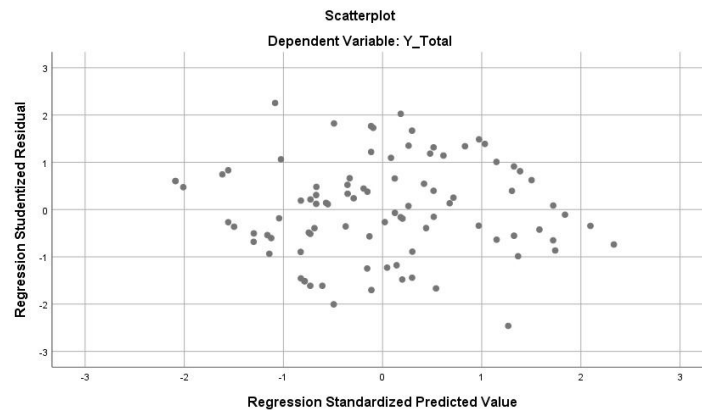
2. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

3. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Analisis Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
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

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Y

2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of 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

3. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

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

Lampiran 4 : Tabel Distribusi Stastistik

1. Table r (r – tabel)

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864

2. Tabel t (t – tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

3. Tabel f (f – tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 5 : Kartu Bimbingan

1.. Kartu Bimbingan Pembimbing 1



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : Monica Sinditia
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina,M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/12/2025	PAB. I	Revisi Latar Belakang Masalah		
09/12/2025	PAB. I	ACC PAB I		
17/12/2025	PAB. II	Revisi Tambahan teori pengentian dari kepemimpinan, Motivasi, Kuevign.		
19/12/2025	PAB. II	ACC PAB II		
06/01/2026	PAB. II	- perbaikan Metode Analisis - perbaikan latar penelitian		
	PAB. III	ACC PAB. III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Resi Marina,M.Si
NIDN 0226067702

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : Monica Sinditia
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan & Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.
DOSEN PEMBIMBING I : Resi Marina, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
08/06	BAB. IV	Revisi BAB. IV Garisbawahan Umum		
09/06	BAB. IV	Objek penelitian Acc BAB. IV		
11/06	BAB. V	BAB. V pertamakiri Kesimpulan dan Saran		
15/06	BAB. V	Acc BAB. V		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Resi Marina, S.E., M.Si
 NUPTK 3958755656300002.

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

2. Kartu Bimbingan Pembimbing 2



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/ AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : Monica Sinditia
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/12 2018	Bab I	- Perbaiki pendahuluan sesuai aturan	AB	
10/12 2018	Bab I	- perbaiki urutannya sesuai dengan aturan yang sesuai dan umum klm.	AB	
11/12 2018	Bab I	- Perbaiki lagi bagian pendahuluan dan perbaiki penulisan	AB	
12/12 2018	Bab I	- Ace	AB	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M.
NIDN 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : Monica Sinditia
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin,S.Pt.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/12 2024	BAB II	- perbaiki lagi pendulannya sevakikan dengan penomoran paling atas	AB	
15/12 2024	BAB II	- perbaiki lagi data dari pendulannya dan salah yang baru lagi	AB	
17/12 2024	BAB II	- perbaiki pendulannya yang benar urutannya	AB	
18/12 2024	BAB II	- ACC	AB	



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin,S.Pt.,M.M
 NIDN 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI**

NAMA MAHASISWA : Monica Sinditia
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
05/10/2024	Bab III	- perbaiki letak foto pendiriannya yang terbalik		
07/10/2024	Bab III	- tambahkan foto pada gambar yang mengata nkan gambar lebih dari 10 orang		
08/10/2024	Bab III	- perbaiki dalam pendirian disamping		
10/10/2024	Bab III	- dll		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN/AKUNTANSI

NAMA MAHASISWA : Monica Sindita
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
11/5-2022	Barb IV	- Perbaiki penulisan paragraf yang masih berantakan. Yang belum sesuai urutan yang sesuai.		
14/5 2022	Barb IV	- penulisan yang masih kurang yang belum pas, dan sub penomoran yang masih berantakan.		
20/5 2022	Barb W	- perbaiki lagi pendahuluan yang masih kurang dari.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M
NIDN 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Monica Sinditia
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
2/6-2026	BAB IV	- Penomoran nya di rapikan lagi.		
4/6-2026	BAB IV	Acc lanjut bab V.		
5/6-2026	BAB V.	- perbaiki pada kesimpulan kalimat yang masih ada pengulangan nya		
8/6-2026	BAB V	- perbaiki kata-kata disan lagi di perhaluskan lagi		

**Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis**

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Monica Sinditia
NIM : 2022110081
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Amandin, S.Pt., M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
10/6-2020	Bab V	- pertahankan lagi arahan nya sangat dan patuh saja tentang perlu penguatan dan		
11/6-2020	Bab V	All		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
 NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Amandin, S.Pt., M.M
 NIDN 0207088802

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id

Lampiran 6 : Surat Balasan Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH DINAS TENAGA KERJA

Jalan Jend. Sudirman Km. 3,5 BLK Kec. Prabumulih Timur Kode Pos 31117
Email : disnakertans.kotaprabumulih@gmail.com

Prabumulih, 15 April 2026

Nomor : 560/ 16 /Disnaker.I /2026
Perihal : Izin Penelitian

Kepada : Yth. Ketua Prodi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Prabumulih
di
Prabumulih

Sehubungan dengan surat Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih Nomor: 161/MNJ/PEB/UNPRA/IV/2026 perihal Permohonan Izin Penelitian dan Pengambilan Data di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih, dengan ini disampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih pada prinsipnya tidak keberatan menerima mahasiswa Universitas Prabumulih atas nama :

Nama : **MONICA SINDITIA**
NIM. : 2022110081
JURUSAN : Manajemen
Surat Izin No. : 503.XI.001/033/DPMTSP/2026

untuk mengadakan penelitian selama mengikuti peraturan yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Dinas,



H. SANJAY YUNUS, S.H, M.H,CIRM,CIRP,CLA.d,CPLA
Pembina Tingkat I
NIP. 197412242010011008

Tembusan :
1. Yth. Walikota Prabumulih (sebagai laporan)

Lampiran 7 : Dokumentasi



Lampiran 8 : Riwayat Hidup



Monica Sinditia adalah penulis dari skripsi ini, penulis lahir di Prabumulih, Sumatra Selatan pada tanggal 10 April 2001 sebagai anak tunggal dari Bapak Perlindungan Hutabarat dan Ibu Farida. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 25 Kota Prabumulih pada tahun 2007 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2013. Pada tahun yang sama, penulis akan melanjutkan pendidikan

di SMP Negeri 10 Kota Prabumulih dan lulus pada tahun 2016. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Prabumulih dengan mengambil jurusan administrasi perkantoran dan lulus pada tahun 2019. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis tidak langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi dikarenakan penulis bekerja. Dan pada tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan insyaallah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi. Dengan semangat, motivasi dan ketekunan yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Prabumulih.