

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN PERINDUSTRIAN KOTA PADANG

Febi Prateguh Syahputra¹, Juarsa Badri², Fepsri Susanti³, Sonya Putri Ramafina⁴
^{1,2,3,4}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP”

Corresponding Author: febiprateguh@gmail.com¹, badri@akbpstie.ac.id²,
febrisusanti@akbpstie.ac.id³, sonyafutri@akbpstie.ac.id⁴

Article History

Received : 28-04-2023

Revised : 03-05-2023

Accepted : 05-05-2023

**Kata Kunci: Kepemimpinan;
Kinerja; Motivasi**

**Keywords: Leadership; Motivation;
Performance**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: 1. Mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian di Kota Padang; 2. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 26. Teknik analisis data diawali dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,995 > 2,026$) dan nilai tanda $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$); 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($2,860 > 2,026$) dan nilai tanda $< \alpha$ ($0,008 < 0,05$)

ABSTRACT

This study aims to determine: 1. The effect of leadership on employee performance at the Office of Manpower and Industry in Padang City; 2. The effect of motivation on employee performance at the Padang City Office of Labor and Industry. The method used in this research is a quantitative method with a descriptive approach. The samples in this study were 34 respondents with a sampling technique using total sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS 26. The data analysis technique starts with validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. This study shows the results: 1) Leadership has a positive and significant effect on employee performance with a $t\text{-count} > t\text{-table}$ ($3.995 > 2.026$) and a sign value $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$); 2) Motivation has a positive and significant effect on employee performance

with a t -count $>$ t -table ($2.860 > 2.026$) and a sign value $<$ α ($0.008 < 0.05$)

PENDAHULUAN

Menghadapi era perubahan saat ini, setiap organisasi perlu memiliki kemampuan tambahan agar mampu bersaing dengan organisasi lain, bertahan dan disegani oleh pemangku kepentingan. Kinerja pegawai menunjukkan kemampuan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada seberapa baik kinerjanya. Kinerja suatu organisasi tergantung pada kinerja pegawainya, dan setiap pegawai merupakan penggerak di balik beroperasinya suatu perusahaan atau lembaga. Kinerja pegawai yang baik secara langsung akan mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan agen perusahaan. Sebuah organisasi yang berhasil mencapai tujuannya dan mampu memenuhi tanggung jawabnya akan sangat bergantung pada para pemimpinnya. Jika pemimpin melakukan tanggung jawabnya dengan benar, organisasi kemungkinan akan mencapai tujuannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku pegawainya. Selain itu, pegawai juga harus memiliki motivasi dan tingkat daya kedisiplinan yang tinggi dalam mencapai keberhasilan dan keinginan untuk mencapai hasil yang optimal (Amirudin & Ariyanto, 2020).

Menurut teori yang dalam buku Yuniarti et al., (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, pekerjaan, kepuasan, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan organisasi adalah masalah kepemimpinan, mengingat kepemimpinan tidak terlepas dari bagaimana seseorang menjadi *key person* dalam organisasinya menuju kesuksesan. Menurut teori yang disebutkan dalam buku Yuniarti et al., (2021), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan keterampilan, pengetahuan, desain pekerjaan, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan organisasi adalah masalah kepemimpinan, mengingat kepemimpinan tidak terlepas dari bagaimana seseorang menjadi *key person* dalam organisasinya menuju kesuksesan. Kepemimpinan adalah seni memotivasi individu dan kelompok untuk melakukan kegiatan guna mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan (Fauzi & Nugroho, 2020).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepemimpinan (Yuliana, 2022). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tim untuk mencapai tujuannya. Kepemimpinan adalah pengaruh antarpribadi yang dilakukan dalam situasi tertentu dan melalui proses komunikasi untuk mencapai satu atau lebih tujuan tersebut (Septiadi et al., 2020). Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara seorang pemimpin mengarahkan, mendorong dan mengelola tim atau seluruh elemen dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal.

Peningkatan kinerja pegawai mengacu pada prestasi seseorang atau pegawai dalam mewujudkan kerja organisasi, sehingga harus ada komunikasi yang optimal antara atasan dan bawahan, pegawai harus saling bekerjasama dalam pekerjaannya, dan harus ada insentif dari atasan kepada bawahan dan harus menjadi pegawai berkinerja terbaik dan pegawai yang bertanggung jawab (Umar & Norawati, 2022).

Selain itu motivasi juga termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja (Septiadi et al., 2020). Menurut Umar & Norawati, (2022) dalam penelitiannya motivasi dapat dijelaskan sebagai dorongan memiliki seseorang melakukan dengan baik dan sifat berkinerja tinggi. Kebutuhan yang tinggi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berjuang menuju tujuan yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai kesuksesan, dan bercita-cita untuk melakukan sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Kepemimpinan bisa sangat kuat dalam memotivasi pegawai untuk melakukan yang terbaik. Sisi manusia dalam suatu organisasi harus dimotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Pemimpin harus selalu menemukan waktu untuk mendapatkan informasi dari bawahan yang relevan dengan kepentingan bersama mereka. Seorang pemimpin juga harus tahu bagaimana memerintah seseorang tanpa menimbulkan kebencian, mendapatkan kepatuhan tanpa kehilangan kreativitas (Erica et al., 2020).

Salah satu dinas yang berjalan berdasarkan kepemimpinan dalam kinerjanya yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang merupakan salah satu dinas atau organisasi pemerintah yang bergerak di bidang ketenagakerjaan dan perindustrian di kota Padang. Dalam perkembangannya Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian tentu memiliki suatu permasalahan baik secara internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penilaian kinerja karyawan pada dasarnya merupakan faktor kunci dalam mengembangkan bisnis secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau rencana sumber daya manusia yang lebih baik yang tersedia dalam suatu organisasi. Tinjauan kinerja individu bisa sangat berguna dalam dinamika pertumbuhan keseluruhan organisasi dengan memberikan wawasan tentang realitas kinerja karyawan. Salah satu ukuran peningkatan kinerja didasarkan pada keberhasilan penerapan kepemimpinan dan motivasi yang baik dalam bekerja. Pentingnya penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan dan motivasi Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian terhadap kinerja pegawainya, apakah kepemimpinan dan motivasi benar-benar berpengaruh dan dapat ditempuh untuk mencapai strategi dengan tujuan pencapaian konkrit.

Kepemimpinan perusahaan sangat menentukan mutu, tanpa kepemimpinan yang baik proses peningkatan mutu tidak dapat dilakukan dan diwujudkan (Saputra, 2021). Keutamaan pengaruh (*influence*) kepemimpinan perusahaan bukanlah semata-mata berbentuk instruksi, melainkan lebih merupakan motivasi atau pemicu (*trigger*) yang dapat memberi inspirasi terhadap kinerja karyawan, sehingga inisiatif dan kreativitasnya berkembang secara optimal untuk meningkatkan kinerjanya (Saputra, 2021). Hasil penelitian Saputra, (2021); Syahputra

et al., (2020); Yuliana, (2022) menemukan bukti empiris bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H1: Di duga Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja pegawai.

Motivasi merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya, (Septiadi et al., 2020). Sedangkan menurut Umar & Norawati, (2022) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan satu aktivitas tertentu, oleh karena itu karena motivasi sering kali artikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Adapun studi yang dilakukan oleh Djaya, (2021) menggunakan prediktor motivasi kerja dalam memprediksi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu digunakan dalam memprediksi kinerja karyawan dan berpengaruh positif. Dengan adanya hasil penelitian tersebut, maka telah diuji dan dibuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiadi et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Brawijaya Utama Palembang. Hal ini membuktikan semakin kuat motivasi yang didapatkan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Siswanti & Rahatmawati, (2017) menyatakan kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sihotang, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.

H2: Di duga Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap (Y) Kinerja Pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah pemeriksaan kuantitatif, kecerdasan kuantitatif ialah strategi pemeriksaan di mana informasi penelitian diperkenalkan sebagai angka dan penyelidikan menggunakan wawasan. Dalam penelitian ini menjadi objek adalah Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, Sumatera Barat. Penelitian ini dipilih dengan cara mempertimbangkan untuk mendapatkan data pada primer dan wawancara, instansi ini bergerak dalam bidang tenaga kerja dan perindustrian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang berjumlah 34 orang. Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel digunakan oleh total sampling. Total *sampling* yaitu keseluruhan anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Adapun sampel yang digunakan penelitian ini yaitu pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang berjumlah 34 orang. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder, adapun data primer berasal dari jawaban kusioner pegawai dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang, dan data sekunder melalui artikel dan buku pustaka.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan membagikan kusioner kepada pegawai dinas tenaga kerja dan perindustrian kota padang. Kuesioner adalah prosedur pengumpulan informasi memberikan beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini variabel penelitiannya adalah kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) sebagai variabel independen, dan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y)	kinerja pegawai adalah kemajuan kegiatan yang menggambarkan sejauh mana seorang individu telah mencapai hasil dalam memenuhi kewajiban dan kewajiban mereka sebagai tanggung jawab terbuka, baik sebagai kemenangan dan kekurangan.	1. Kuantitas Kerja 1. Kualitas kerja 2. Kecepatan/ Ketepatan Kerja 3. Kehadiran 4. Kemampuan	(Yuniarti et al., 2021)
2.	Kepemimpinan (X1)	Pengertian kepemimpinan adalah perilaku pemimpin yang diterapkan untuk mempengaruhi bawahan dalam bekerja.	1. Keteladanan 2. Kecakapan 3. Koordinasi dengan bawahan 4. Pengambilan keputusan	(Sintani et al., 2022)
3.	Motivasi (X2)	Pengertian Motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga ia dapat mencapai tujuannya.	1. Daya pendorong 2. Kemauan 3. Kerelaan 4. Membentuk Keahlian 5. Membentuk Keterampilan 6. Tanggung Jawab 7. Kewajiban 8. Tujuan	(Prihartanta, 2020)

Teknik analisis data yang digunakan yaitu dimulai dengan karakteristik responden. Karakteristik responden digunakan untuk menentukan variasi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pekerjaan dan gaji bulanan.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	12	35%
Perempuan	22	65%
Total	34	100%

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada tabel 3.2 tersebut, terlihat bahwa responden laki-laki sebanyak 12 orang dengan presentase sebesar 35% dan responden perempuan yaitu sebanyak 22 orang dengan presentase sebesar 65%.

Tabel 3. Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase
1	21 – 30	7	21%
2	31 – 40	11	32%
3	41 – 50	10	29%
4	>50	6	18%
	Jumlah	34	100%

Berdasarkan tabel 3.3 dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak pegawai yang berusia 31-40 tahun sebanyak 11 orang (32%).

Tabel 4. Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase
1	SLTA/Sederajat	5	15%
2	DIII / Sarjana Muda	3	9%
3	Strata I (S1)	20	58%
4	Strata II (S2)	6	18%
	Jumlah	40	100%

Berdasarkan tabel 3.4 dapat disimpulkan bahwa yang menjadi responden dalam penelitian ini lebih banyak pegawai yang berpendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 20 orang (58%).

Selanjutnya uji instrumen penelitian yakni uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah itu dilanjutkan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikoleniaritas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrument

Uji instrument yang digunakan yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Sebelum hasil kuisioner digunakan terlebih dahulu digunakan uji validitas untuk mengetahui butir pernyataan yang dapat dilanjutkan untuk penelitian lebih lanjut.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X1.1	0,655	0,312	Valid
X1.2	0,816	0,312	Valid
X1.3	0,706	0,312	Valid
X1.4	0,823	0,312	Valid
X1.5	0,759	0,312	Valid
X1.6	0,696	0,312	Valid

X1.7	0,793	0,312	Valid
------	-------	-------	-------

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,312 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X2)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
X2.1	0,708	0,312	Valid
X2.2	0,836	0,312	Valid
X2.3	0,777	0,312	Valid
X2.4	0,800	0,312	Valid
X2.5	0,807	0,312	Valid
X2.6	0,713	0,312	Valid
X2.7	0,739	0,312	Valid
X2.8	0,670	0,312	Valid

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,312 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	Corrected Item-total Correlation	Standar Pengukuran	Kesimpulan
Y1	0,745	0,312	Valid
Y2	0,812	0,312	Valid
Y3	0,750	0,312	Valid
Y4	0,792	0,312	Valid
Y5	0,824	0,312	Valid
Y6	0,778	0,312	Valid
Y7	0,826	0,312	Valid
Y8	0,720	0,312	Valid

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena *Corrected Item-Total Correlation* melebihi 0,312 sehingga dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Role Of Thumb	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan (X1)	0,791	0,600	Reliable

2	Motivasi (X3)	0,787	0,600	Reliable
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,789	0,600	Reliable

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Dari hasil uji reliable, dihasilkan nilai Cronbach's Alpha untuk variable penelitian Kepemimpinan, Motivasi dan kinerja Pegawai lebih dari 0,600 yang memberikan hasil bahwa variable yang diteliti dapat dikatakan reliabelitas.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Kolmogorov-Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Alpha	Kesimpulan
0,070	0,200	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat hasil olahan data bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) $0,200 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah berdistribusi normal.

Tabel 10. Hasil Uji Multikoleniaritas

No	Variabel	VIF	Tolerance	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	1,027	0,974	Bebas gejala multikoleniaritas
2	Motivasi	1,027	0,974	Bebas gejala multikoleniaritas

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2023)

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada tabel 4.10 menunjukkan nilai tolerance dari variabel kepemimpinan $0,988 > 0,1$ dan nilai VIF $1,012 < 10$, variable motivasi kerja $0,988 > 0,1$ dan nilai VIF $1,012 < 10$ maka dapat disimpulkan bahwa di antara kedua variabel tersebut tidak adanya persoalan multikoleniaritas atau biasa di sebut bebas dari gejala multikoleniaritas.

Tabel 11. Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sign	Alpha	Kesimpulan
1	Kepemimpinan	0,059	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas
2	Motivasi Kerja	0,770	0,05	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil olahan data dari uji heteroskedastisitas pada tabel 4.11 menunjukkan bawa nilai signifikansi variabel kepemimpinan $0,059 > 0,05$ dan variabel motivasi kerja $0,770 > 0,05$ maka dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas dan layak untuk diteliti.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dapat di gunakan atau difungsikan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (variabel bebas) dengan variabel dependen (terikat). Berikut adalah uji dari regresi berganda yang telah dilakukan pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Keterangan	Koeficient	Standar	
		Error	Sign.
Constant	6,573	5,594	0,249
Kepemimpinan	0,673	0,168	0,000
Motivasi	0,280	0,098	0,008

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 6,573 + 0,673 X_1 + 0,280 X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda diatas mempunyai arti sebagai berikut:

Dari model persamaan regresi diatas, dapat di interpretasikan konstanta bernilai 6,573 satuan, artinya jika variabel Kepemimpinan (X_1) dan Motivasi (X_2) diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 6,573 satuan; 2) Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0,673 satuan artinya apabila kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan, maka kepemimpinan meningkat sebesar 0,673 satuan; 3) Koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,280 satuan artinya setiap peningkatan variable Motivasi sebesar satu-satuan maka variable kinerja pegawai meningkat sebesar 0,280 satuan dengan asumsi variable lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap kinerja Pegawai, maka dilakukan hipotesis melalui uji t dengan menggunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha=0.05$) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (T-Test)

No	Variabel	Koefisien	Standar Error	t-hitung	t-tabel	sign	Kesimpulan
1	Kepemimpinan (X1)	0,673	0,168	3,995	2,026	0,000	H1 diterima
2	Motivasi (X2)	0,280	0,098	2,860	2,026	0,008	H2 diterima

Sumber: Data SPSS 26 (Data diolah tahun 2022)

Berdasarkan hasil tabel uji t secara parsial di atas dapat dilakukan sebagai berikut: 1) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai (H1). Variabel Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,995 > 2,026$)

dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.000 < 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**; 2) Pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja pegawai (H2). Variabel Motivasi (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,860 < 2,026$) dengan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,008 < 0.05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama, ditemukan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,995 < 2,026$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 > 0.05$) maka, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

Alasan diterimanya adalah karena setiap instansi atau perusahaan memiliki *system operating procedure* (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan system kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Oleh penelitian Junaidi & Susanti, (2021) yang berjudul pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, dimana hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2014) tentang pengaruh motivasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan FEB UMS. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018) tentang pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT.Cladtek bi-metal manufacturing batam. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua, ditemukan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang Dimana nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,860 > 2,026$) dan nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ($0.008 < 0,05$) maka, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini dinyatakan **diterima**.

Rivai (2013) menyatakan motivasi merupakan masalah kompleks dalam organisasi karena kebutuhan dan keinginan anggota berbeda satu dengan yang lainnya, hal ini berbeda karena

setiap anggota organisasi adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas proses belajar yang berbeda pula.

Penelitian yang dilakukan oleh Nisyak (2018) tentang pengaruh Kepemimpinan, motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Melindo Jago Diesel Surabaya, hasil penelitiannya memperlihatkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. didukung oleh penelitian Tampi (2014) yang berjudul pengaruh Kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, dimana hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Aldi & Susanti, (2019) menyebutkan bahwa motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018) tentang pengaruh Kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT.Cladtek bi-metal manufacturing batam. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja pada Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang dari pembahasan yang diolah menggunakan SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang; 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian kota Padang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada bapak Febriyandi Ananda, SE, M.Si selaku ketua STIE “KBP” dan Ibuk Lidya Martha selaku wakil ketua STIE “KBP” yang telah mendukung dan membantu dalam menyelesaikan penelitian ini. Selanjutnya terima kasih untuk ibuk Febsri Susanti, SEI, MM selaku ketua prodi Manajemen dan ibuk Febsri Susanti, SEI, MM selaku dosen pembimbing selama penelitian dan bapak ibuk dosen STIE “KBP” yang telah mendidik dan memberikan ilmunya sehingga telah selesainya penelitian ini. Selanjutnya terima kasih kepada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang yang telah memberikan data dan informasi mengenai penelitian ini. Terakhir terima kasih untuk semua teman-teman terkhusus teman tim dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. <https://doi.org/10.31227/Osf.io/Et4rn>
- Amirudin, & Ariyanto, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samko Indonesia. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 11(2a), 1–8. <https://doi.org/10.47927/Jikb.V11i2a.247>
- Anjani, R. F. (2014). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Ums. 18.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72. <https://doi.org/10.24843/Bse.2021.V26.I01.P06>
- Erica, D., Suryani, I., Hoiriah, & Vidada, I. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1 April 2020, 4(1), 53.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. (2020). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Airlangga University Press.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Nisyak, I. R. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (Stiesia) Surabaya). *At-Tadbir : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(1), 1–21.
- Prihartanta, W. (2020). *Teori-Teori Motivasi*. *Adabiya*, 1(83), 1–11.
- Saputra, Y. N. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen. *Manajemen Dan Bisnis*, 2(1).
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 2(2), 307–316. <https://doi.org/10.30871/Jaba.V2i2.1109>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm*, 1(01), 38–44. <https://doi.org/10.47747/Jnmpsdm.V1i01.5>
- Sihotang, J. S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal of Management Review*, 4(3), 535–542. <https://jurnal.unigal.ac.id/index.php/Managementreview/Article/View/4523/3531>

- Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, A. (2022). Dasar Kepemimpinan. In P. T. Cahyono (Ed.), *Cendikia Mulia Mandiri Foundation (Pertama, Issue February)*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Siswanti, Y., & Rahatmawati, I. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Ukm Paguyuban Batik Giriloyo Di Kabupaten Bantul Yogyakarta). *Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 74– 84.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Pamator Journal*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/Pamator.V13i1.7017>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume Iii. No.4, Iii (4)*, 1–20.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V5i1.656>
- Yuliana. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Gandus Kota Palembang. *Journal Of Administration And Educational Management*, 5(8.5.2017), 2003–2005.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., & Finthariasari, M. (2021). Kinerja Karyawan Tinjauan Teori Dan Praktis (E. Jaelani (Ed.); Pertama, Issue July, *Organizational Behavior*). Widinabhakti Persada.