

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

Elmahesa Novita¹, Novi Yanti¹, Susi Yulianty¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 elmahesahevanovita99@gmail.com*

Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

Keywords: *Kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja pegawai*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis: 1. Pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai. 2. Pengaruh Motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai. 3. Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dengan jumlah sampel 76 Orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode total sampling. Data penelitian menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi serta uji hipotesis t dan F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. 3. Kepemimpinan dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

PENDAHULUAN

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu instansi milik negara yang bergerak di bidang kebudayaan mempunyai tugas pokok membantu Gubernur dalam melaksanakan kewenangan pemerintah daerah dalam merumuskan, membina, mengendalikan dan mengelola serta mengakomodir kebijakan bidang Kebudayaan. Dalam mempersiapkan sumber daya manusia agar mampu menghadapi perubahan-perubahan pada masyarakat dalam ilmu pengetahuan umum dan IPTEK. Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat harus memiliki rencana strategis maupun program-program agar yang berkualitas (Siagian, 2018).

How to cite:

Novita, E. yanti, N. Yulianty, S. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsis Sumatera Barat. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 172-184.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat harus didukung dari segala aspek baik sumber daya manusia, sarana prasarana, metode, lingkungan serta manajemen yang baik pula. Adanya pegawai yang mempunyai kinerja yang tinggi maka diharapkan semua program kerja Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat akan berhasil. Berdasarkan hal tersebut dalam pencapaian tujuan organisasi perlu ada upaya organisasi untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawainya. Menurut (Kasmir, 2016:132) kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pemimpin berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi pegawai dilingkungannya agar terwujud produktivitas kerja yang terarah pada tujuan organisasi.

Selain kepemimpinan, untuk meningkatkan kinerja pegawai maka Pemerintah perlu menetapkan berbagai kebijakan seperti pemberian motivasi baik bersifat material maupun nonmaterial. Pemberian motivasi itu dimaksudkan agar anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian, keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pada observasi awal melalui wawancara pada tanggal 18 Januari 2023 dengan Kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat yaitu dari segi motivasi Dinas Kebudayaan telah menempuh langkah strategis untuk meningkatkan kinerja pegawainya antara lain sebagai berikut.

Tabel 1. Langkah Strategis Dinas Kebudayaan Sumatera Barat dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai

No	Hasil Kesimpulan Wawancara
1	Pemberian kompensasi seperti gaji yang sesuai dengan pekerjaan dan setara dengan UMR yang berlaku
2	Asuransi kesehatan, memberikan <i>reward</i> /bonus bagi pegawai yang mempunyai kinerja tinggi
3	Memberikan tunjangan diluar gaji pokok, jenjang karir yang baik dengan cara memberikan kesempatan promosi
4	Menyediakan fasilitas dan pelatihan bagi pegawai

Berdasarkan hasil wawancara yang telah penulis simpulkan pada tabel 1.1 di atas bahwa Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sudah melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan harapan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun pada faktanya masih terdapat beberapa pegawai yang dinilai kurang memiliki motivasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Sesuai dengan keterangan yang penulis peroleh dari Kasubag Umum dan Kepegawaian bahwa masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memiliki motivasi untuk berprestasi, dimana kebanyakan pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi yang tinggi dalam bekerja. Hal ini ditandai dengan adanya beberapa pegawai yang setuju datang terlambat masuk kerja, pekerjaan tidak selesai tepat waktu, kualitas kerja masih belum memenuhi nilai standar serta ketidakhadiran dengan alasan izin juga sangat setuju terjadi pada pegawai.

Menurut (Yossi et al., 2021:50) tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi/instansi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Teori tersebut sesuai dengan data yang penulis peroleh bahwa kurangnya motivasi kerja berdampak pada tujuan atau capaian organisasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dibawah ini.

Tabel 2 Hasil Pengukuran Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat

No	Unsur yang dinilai	Tahun			
		2021		2022	
		Realisasi	Target	Realisasi	Target
1	Meningkatnya Jumlah warisan budaya benda	74	100	75.37	100
2	Meningkatnya jumlah warisan budaya takbenda	80	100	85.97	100
3	Meningkatnya koordinasi dan kerjasama dengan pihak terkait dalam pembangunan kebudayaan	76	100	76.72	100

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa penilaian kinerja dan realisasi kinerja diukur dengan beberapa indikator yang sudah ditetapkan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat meliputi, Jumlah warisan budaya benda yang ditetapkan provinsi, jumlah warisan budaya takbenda yang direkomendasikan oleh provinsi dan Nilai Akuntabilitas Kinerja Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Nilai capaian kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sepanjang lima tahun terakhir belum mencapai target yang sudah ditetapkan. Walaupun terdapat peningkatan pada tahun 2021 tetapi peningkatan ini tidak konsisten ditahun berikutnya namun cenderung mengalami penurunan. Fakta ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja yang dihasilkan pegawai Dinas Kebudayaan Sumatera Barat belum Optimal. Kepemimpinan dinilai sangat penting karena berkaitan dengan upaya-upaya untuk mencapai tujuan organisasi melalui tindakan memengaruhi orang lain dalam organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik, maka akan tercipta motivasi dan kepuasan kerja bagi pegawai sebuah perusahaan sehingga tujuan organisasi akan tercapai (Firmayanti dan Ramdani, 2022:197).

Dari segi kepemimpinan yang dilakukan oleh pimpinan instansi berdasarkan hasil wawancara dengan Kasubbag umum dan kepegawaian beserta beberapa staff di kantor Dinas Kebudayaan pada umumnya sudah baik. Pimpinan sangat setuju mengkomunikasikan tugas pokok dan fungsi instansi kepada bawahannya agar bawahan mempunyai komitmen yang tinggi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi. Selain itu pimpinan juga memiliki hubungan yang dekat dengan pegawainya, pimpinan tak segan untuk memberikan pujian secara langsung kepada pegawai yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik sehingga para pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh pemimpin dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun masih terdapat kelemahan mengenai kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat diantaranya dalam beberapa keputusan, pimpinan Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat dirasa inkonsisten dan terjadi kesenjangan dalam pengambilan keputusannya. Keputusan yang diambil pimpinan dirasa juga kurang tepat karena beberapa keputusan tersebut, semisal pemberian *reward* dirasa kurang tepat sasaran. Tidak adanya transparansi akan *reward* yang diberikan membuat hal ini dirasa berpengaruh pada motivasi pegawai, dimana pegawai kerap kali menunda pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Selain itu kurangnya kemampuan kepala dinas dalam memberikan motivasi kerja secara langsung kepada semua pegawai. Hal ini senada dengan pendapat (Kartono, 2016:29) bahwa Peran pemimpin sangat penting bagi bawahan untuk memberikan contoh yang baik, seperti memberikan motivasi bagi bawahan supaya dalam mengerjakan pekerjaan bisa diselesaikan tepat waktu.

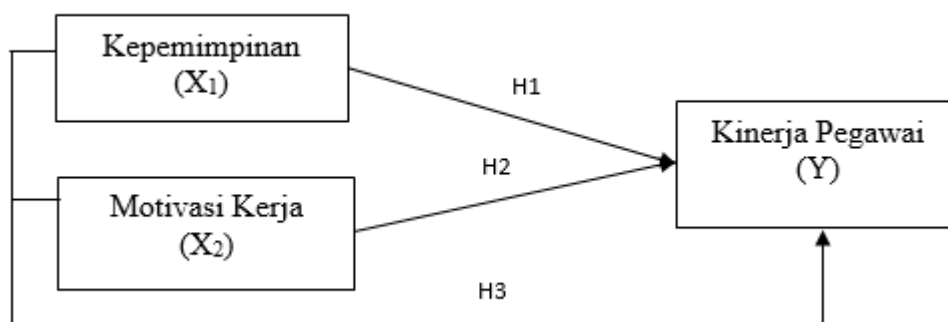
Meskipun hal ini tidak setuju terjadi, namun peneliti merasa perlu melakukan penelitian sehubungan dengan fenomena ini. Peneliti terdahulu juga pernah melakukan penelitian dengan menggunakan variabel kepemimpinan dan motivasi

kerja untuk mengukur kinerja seorang pegawai, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Firmayanti dan Ramdani, 2022:15). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. (Yulian dan Yanti, 2021:55) Penelitiannya menemukan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Marta dan Yanti, 2019:146) Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (Hermita dan Yuliastanty, 2022:143) penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berbeda dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Suherman, 2022:285). bahwa hasil penelitiannya menemukan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh (Fitri dan Salfadri, 2021:197) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Syahputra, 2020:110). Hasil penelitiannya menemukan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas serta beberapa hasil penelitian terdahulu yang telah melakukan penelitian dengan menggunakan variabel motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik membahasnya kedalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: 1. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ? 2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ? 3. Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat ?

Berdasarkan latar belakang, penelitian terdahulu dan rumusan masalah diatas, maka dapat dibuat kerangka konseptual penelitian ini seperti yang terlihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Dari gambar 1 dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut. H_1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. H_2 : Diduga motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai H_3 : Diduga secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan provinsi Sumatera Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kebudayaan sebanyak 76 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling dimana penarikan

sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2016). Data yang diolah menggunakan SPSS (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan valid jika r hitung (*Pearson Correlation*) $> r$ tabel dimana $df = n-2$ sig. 5%. Kemudian jika instrumen dinyatakan valid dilanjutkan dengan uji reliabilitas, yaitu instrumen dinyatakan reliabel dilanjutkan apabila nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,6$. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis data yang dilakukan dengan analisis Regresi Linear berganda, koefisien determinasi, serta uji hipotesis t dan F . Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen yang di uji pada tingkat signifikan 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Deskripsi identitas responden

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin mempunyai pengaruh bagi setiap individu untuk mampu mengambil suatu keputusan terhadap masalah yang sedang dihadapinya. Pada tabel 3 dikemukakan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner mengenai jenis kelamin responden.

Tabel 3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	51	67.5
Perempuan	24	32.5
Jumlah	76	100

Dari tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa 76 responden yang menjadi sampel penelitian, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau 67,5%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang atau 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Fakta ini dapat diterima karena sebagian besar pekerjaan yang ada di Dinas Kebudayaan memiliki beban kerja yang cukup banyak seperti setujunya dinas keluar daerah sehingga jenis kelamin laki-laki lebih di prioritaskan dibandingkan dengan perempuan.

Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia seseorang mempengaruhi sifat dan tindakan seseorang dalam berinteraksi. Pada tabel 4 dapat dilihat hasil penelitian berdasarkan usia sebagai berikut.

Tabel 4 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
<24 Tahun	17	23.4
25-30 Tahun	43	57.1
>30 Tahun	16	19.5
Total	76	100

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa dari 76 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 17 orang atau 23,4% memiliki umur antara <24 tahun, sedangkan sebanyak 43 orang atau 57,1% memiliki umur antara 25-30 tahun dan sebanyak 16 orang atau 19,5% memiliki umur >30 tahun. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa responden yang menjadi sampel penelitian ini sebagian besar berumur antara 25-30 tahun. Fakta ini dapat diterima bahwa Dinas Kebudayaan lebih

mengutamakan pegawai yang memiliki usia produktif dengan harapan memiliki semangat kerja yang tinggi serta mempunyai ide-ide dan gagasan yang kreatif dan inovatif.

Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh maka data tentang lama kerja responden dapat dilihat pada tabel 5 berikut.

Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<1 Tahun	26	35.1
1-5 Tahun	44	57.1
6-10 Tahun	6	7.8
Total	76	100

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini yang mendominasi dengan masa kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 44 orang, artinya rata-rata pegawai sudah bekerja lama di Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat sehingga responden telah mengerti tentang kebutuhan dan lingkungan tempat mereka bekerja. Dengan pengalaman tersebut, pegawai dinilai telah memiliki bahan yang cukup untuk menilai apa yang telah mereka dapatkan dari organisasi atau instansi tersebut dan dengan pengalaman tersebut mereka juga dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data penelitian yang diperoleh maka data tentang pendidikan responden dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6 Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	2	2.6
D3	29	37.7
S1	38	49.4
S2	7	10.4
Total	76	100

Dari data di atas dapat dijelaskan bahwa sebanyak 2 orang atau 2.6% berpendidikan SMA, sebanyak 29 orang atau 37,7% berpendidikan Diploma dan sebanyak 38 orang atau 49,4% berpendidikan Sarjana serta yang berpendidikan Magister sebanyak 7 orang atau 10.4%. Hal ini menegaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat cukup mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan, dan juga tingkat pendidikan pegawai yang cukup tinggi pada Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat diharapkan mampu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, sehingga pendidikan dan pengalaman mereka yang cukup tinggi dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang harus mereka kerjakan.

Hasil Analisis Regresi linear berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara Kinerja Pegawai dengan variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis regresi linear berganda

Model		Koefisien ^a		
		Unstandardized Koefisien		Standardized Koefisien
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	9.940	7.298	
	Kepemimpinan	0.372	0.076	0.415
	Motivasi Kerja	0.471	0.089	0.458

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Model persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 9,940 + 0,372X_1 + 0,471X_2 + e$. Dari persamaan diatas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 9,940, artinya jika tidak ada Kepemimpinan dan Motivasi Kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai Kinerja Pegawai sebesar konstanta yaitu 9,940 satuan. Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana jika Kepemimpinan naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,372 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai dimana jika Motivasi Kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai akan naik sebesar 0,471 satuan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 8 sebagai berikut.

Tabel 8. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	0.517	0.504	5.285

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.504. Hal ini berarti kontribusi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai sebesar 50,4% sedangkan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, semangat kerja dan lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), digunakan Uji *Student* (Uji-t), H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $Sig (prob) < \alpha = 5\%$. Pada tabel distribusi *student* ditentukan dengan rumus $(a/2: n-k-1)$. Dimana :

$a = \alpha (5\%)$

$N =$ Jumlah Sampel Penelitian

$K =$ Jumlah Variabel bebas (*Variabel Independent*)

Dari keterangan di atas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$t = (0,050):(76-2-1)$

$t = (0,025) (73)$

$t = 1.992$ (*Lihat lampiran VIII*)

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis t

Model		Koefisien ^a	
		t	Sig.
1	(Constant)	1.362	0.176
	Kepemimpinan	4.808	0.000
	Motivasi Kerja	5.305	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2209.198	2	1104.599	29.826	.000 ^b
	Residual	2066.880	73	27.931		
	Total	4276.076	75			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Nilai F hitung 29,826 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3.12 dan nilai probabilitas yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,000^b lebih kecil dari α (5%). Hal ini berarti bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai

Kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017:27). Tanpa pemimpin atau bimbingan, hubungan antara tujuan organisasi mungkin menjadi renggang. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat diperlukan bila suatu organisasi ingin sukses (Arifin et al., 2023). Terlebih lagi pegawai yang baik sangat setuju ingin tahu bagaimana mereka dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan organisasi, dan paling tidak gairah para pekerja memerlukan kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan mereka tetap harmonis dengan tujuan organisasi (Adel & Anoraga, 2023).

Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh (Firmayanti dan Ramdani, 2023:15). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kemudian penelitian yang dilakukan (Jumady et al., 2023:43) Hasil analisis dari data penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta penelitian (Widjaja dan Ginanjar, 2023:49) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Savira et al., 2023:279) hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Bindarto, 2023:89) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis t diperoleh hasil yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Hal ini berarti bahwa, semakin baik Motivasi kerja yang dimiliki Pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat maka kinerja Pegawai akan meningkat secara signifikan (Baidar et al., 2023). Selain itu hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja dalam penelitian ini pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat mendominasi jawaban kurang setuju dan setuju terhadap seluruh pernyataan pada variabel motivasi kerja. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai dalam kategori cukup memiliki motivasi kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian (Fitri dan Salfadri, 2021:197) dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai. (Marayasa dan Faradila, 2019:244) penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai. (Yulian dan Yanti, 2021:55) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja (Pratama, 2021:32) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. (Syahputra, 2020:110). Hasil penelitiannya menemukan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Engkizar et al., 2021).

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki hubungan antara variabel yang tergolong cukup erat (Mutathahirin et al., 2020). Hal ini dapat dijelaskan bahwa pentingnya peranan sumber daya manusia tidak lepas dari seorang pemimpin dalam melaksanakan kegiatan. Perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial baik pemimpin ataupun pegawai, agar dapat menjalankan tugas dengan baik. Seorang pemimpin harus menerapkan Kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin dan Bambang Guritno, 2005:121). Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang mendukung bahwa (Widjaja dan Ginanjar, 2023:49) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Savira et al., 2023:57) hasil pengujian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Bindarto, 2023:57) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai (Pratama, 2021:32) hasil penelitiannya juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dibuktikan dengan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. (Syahputra, 2020:110) hasil penelitiannya menemukan bahwa Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat.

SARAN

Perlunya penguatan pelatihan kepemimpinan, mentoring, dan pendampingan untuk pemimpin, serta peningkatan komunikasi, evaluasi rutin, dan pengembangan budaya organisasi. Selain itu, penting untuk terus memantau kinerja pegawai dan melibatkan pemimpin dalam proyek-proyek strategis yang relevan untuk memaksimalkan dampak positif kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Diharapkan lebih memperkuat upaya dalam meningkatkan Motivasi Kerja para pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor motivasi yang paling berpengaruh, seperti pengakuan atas prestasi, insentif yang memadai, atau kesempatan pengembangan karier, dan mengimplementasikan strategi yang dapat memperkuat motivasi kerja mereka. Selain itu, perlu pula dilakukan penilaian berkala terhadap tingkat motivasi dan kinerja pegawai untuk memantau perubahan serta menyesuaikan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan guna meningkatkan efektivitas organisasi

Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat. Disarankan agar pihak manajemen Dinas Kebudayaan Provinsi Sumatera Barat lebih memperhatikan upaya untuk meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi dan memberikan dorongan motivasi yang lebih kuat kepada para pegawai. Langkah-langkah ini dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan hasil kerja yang lebih baik di bidang kebudayaan di tingkat provinsi. Bagi peneliti selanjutnya disarankan agar penelitian dikembangkan kepada variabel lain yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dengan analisis yang lebih mendalam.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27.
- Alwi, moh, Andi Sylvana, dan Risnashari. 2016 Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar. *Jurnal Analisis Dan Pelayanan Publik* 2(1).
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arifin, Z., Nirwanto, N., & Manan, A. (2019). Improving the effect of work satisfaction on job performance through employee engagement. *International Journal of Multi-Discipline Science (IJ-MDS)*, 2(1), 1–9.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Basri, surya kelana. Rusdianman rauf (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management*. 4(1):106.
- Bindarto, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe. *Jurnal Ilmiah Dikdaya*, 12(1), 89-94.
- Edison, E, anwar Y, Komariyah Imas. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-2 Bandung. Alfabeta.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Engkizar, Engkizar, K. Munawir, Soni Kaputra, Zainul Arifin, Syafrimen Syafril, Fuady Anwar, and Mutathahirin Mutathahirin. "Building of Family-based Islamic Character for Children in Tablighi Jamaat Community." *Ta'dib* 24, no. 2 (2021): 299-310.
- Enny, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. (M. Erma, Penyunt.) Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Erpidawati, Susi Yuliantanty. (2020) Kepemimpinan organisasi dan bisnis. Purwokarto selatan.
- Firmayanti, A. R., dan Ramdani, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang. NUSANTARA: *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(9), 2195-3299.
- Fitri, Y. R dan Salfadri. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Semen Padang. *Matua Jurnal*, 3(1), 197-

207.

- Fitri, Risma Yopi. Dkk (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Semen Padang. *Jurnal Matua*, 3(1) 2021.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 24* (Edisi Keenam). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Haerudin, M. Ikhwan Maulana 2017 Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dan Organisational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Hotel Grand Clarion Di Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis* 2, (1).
- Hasni, Nur. 2020. Pengaruh Gaji Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Kredit Plus Di Kota Makasar. <http://journal.ildikti.id/ekonomika>. 4(2):53.
- Hermita, R., Agussalim, M., dan Yulianty, S. (2022). Pengaruh Semangat Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Masa Covid-19 Di Kantor Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik (Kesbangpol) Kabupaten Agam. *Matua Jurnal*, 4(1), 143-154.
- HIA, darmia, Togu Harlen Lbn. Raja, Arisman Parhusip 2021 Pengaruh Gaji Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Original Bird Nest Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi* Vol. 5 No. 3.
- Indriyani, agustina. 2014 Analisis Pengaruh Gaji Dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Department Pt. Export Leaf Indonesia. *Jurnal Paradigma* Vol. 12, No. 01.
- Ismail. (2018:340-343) Pengaruh Besar Gaji Terhadap Kinerja Karyawan Tetap di Bank Syariah Mandiri Kota Jambi.
- Jumady, E., Djaharuddin, D., Ampauleng, A., Dahrul, A., dan Torano, K. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Provinsi Sulawesi Selatan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 9(3), 600-610.
- Kartono, Kartini, (2016) *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 29
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada. 132-135.
- Maifanda, Nonik. Mohammad Ramadhan Slamet. 2019. Pengaruh gaji, jam kerja fleksibel dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan di kota batam. *Journal of applied managerial accounting*. 3(1):83.
- Mangguluang, A. (2017). *Statistik Lanjutan*. Padang: Ekasakti Press.
- Mangkunegara, Anwar. (2017). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan 14, PT.” *Remaja Rosdakarya Offset, Bandung*. 22-26
- Marta, D. S., dan Yanti, N. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pertani (Persero) Cabang Sumbar. *Matua Jurnal*, 1(2), 146-158.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Nararia, Anggun Chintami Tri Bintang, (2018:10-11) Pengaruh Gaji Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bp-Paud Dan Dikmas Sumatera Utaramedan.
- Nasution, Dito Aditia Darma. 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal akuntansi dan bisnis*. 5(1);75.

- Nurfarhana, syarifah. (2016) Pengaruh Gaji Dan Bonus Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Ditinjau Dari Aspek Syariah Pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
- Olda Vanessa, (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan provinsi sumatera barat.
- Pratama, A. (2021). The Influence Of Transformational Leadership, Job Satisfaction, Motivation And Compensation On Mathematics School Teacher Performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3679-3684.
- Pratama, Abdul Aziz Nugraha dan Aprina Wardana. 2017. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah*. 8 (2):120.
- R Gumilar, Akbar, Muhammad, 2018. Skripsi “Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Kinerja Karyawan Pada PT. Indomedia Nusantara Di Bandung”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan 6 Agustus 2018:249.
- Sadili Samsudin. 2018. Manajemen sumber daya manusia. CV Pustaka setia, Bandung.
- Savira, S. H., Kusumah, A., Setianingsih, R., dan Mahmudi, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 279-287.
- Siagian Sondang, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi Aksara. 16-22
- Simahatie.mai. Zainudin ibi. 2021:15. Pengaruh Gaji, Promosi Jabatan, Dan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Bireuen. jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm 2(3).
- Subianto, marianus. 2016 Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Serba Mulia Auto Di Kabupaten Kutai Barat. *eJournal Administrasi Bisnis*. 4(3):699-700.
- Sugiyono. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suherman, N. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Berkah Jaya Utama. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(2), 285-289
- Sujarweni, V. (2020). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., dan Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurnal Pamator: Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110-117.
- Syaputra, Sahid. (2017:14) Pengaruh Semangat Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Midi Utama Indonesia Tbk.
- Sylvana, Muh. Alwi Andi (2016:33) “Pengaruh Semangat Kerja Pegawai Terhadap Keefektifan Organisasi Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Makassar.
- Waruwu happy femliati, 2018. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap semangat kerja dan gairah kerja pegawai kecamatan.
- Widjaja, Y. R., dan Ginanjar, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Sain Manajemen*, 4(1), 47-56.
- Winarni, 2013 pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai kantor perpustakaan dan arsip kota salatiga melalui variable motivasi kerja sebagai variable intervening. *Among makarti* 6 (11:50).

- Wua, Krisnaldi R. (2022). Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt Sumber Energi Jaya. *Jurnal EMBA*. 10(1):31.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, dan Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52.
- Yulian, S., Agussalim, M., dan Yanti, N. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hotel Prima Ulak Karang Padang. *Matua Jurnal*, 3(2), 331-34. 54-55.

Copyright holder:

© Novita, E. Yanti, N. Yulianty, S.

First publication right:

Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:

CC-BY-SA