JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Influence Of Leadership And Work Motivation On The Performance Of Employees At The Medan Tembung District Office

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Tembung

Rifki Wahyu Aditya [1)]; Samrin[2)] ; Nashrudin Setiawan [3)]
[1,2)]*Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, Universitas Pembangunan Panca Budi*
Email: [1)] rifkiwahyuaditya23@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [01 September 2026]
Revised [02 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Leadership, Work Motivation, Work Motivation, Multiple Linear Regression.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Medan Tembung yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS.Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,267 dengan tingkat signifikansi 0,021 < 0,05. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 2,574 dan tingkat signifikansi 0,015 < 0,05. Secara simultan, kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 36,315, lebih besar dari F tabel sebesar 3,33, serta nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,715, yang berarti bahwa 71,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan 28,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

ABSTRACT
This study employed a quantitative approach using an associative research design. The population consisted of all 32 employees of the Medan Tembung Subdistrict Office. A saturated sampling (census) technique was applied, in which the entire population was used as the research sample. Data were collected through questionnaires, while data analysis was conducted using validity testing, reliability testing, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial hypothesis testing (t-test), simultaneous hypothesis testing (F-test), and the coefficient of determination (R^2) with the assistance of SPSS software. The results of the study indicate that, partially, leadership has a positive and significant effect on employee performance, as evidenced by a t-value of 2.267 with a significance level of 0.021 < 0.05. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of 2.574 and a significance level of 0.015 < 0.05. Simultaneously, leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 36.315, which is greater than the F-table value of 3.33, and a significance level of 0.000 < 0.05. The coefficient of determination (R^2) yielded a value of 0.715, indicating that 71.5% of the variation in employee performance can be explained by leadership and work motivation, while the remaining 28.5% is influenced by other factors outside the research model. Based on these findings, it can be concluded that leadership and work motivation are important factors in improving employee performance.

PENDAHULUAN

Setiap instansi membutuhkan sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Pentingnya sumber daya manusia perlu disadari oleh seluruh tingkatan manajemen karena, seberapa maju teknologi yang digunakan, faktor manusia tetap memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu instansi. Keberhasilan instansi sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan seluruh kegiatan organisasi. Hasil dari pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut tercermin melalui kinerja pegawai.

Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung merupakan salah satu instansi pemerintahan yang memiliki tugas dalam merencanakan, menetapkan, menyelenggarakan, mengoordinasikan, melaporkan, mengevaluasi, serta mempertanggungjawabkan pelaksanaan kebijakan teknis urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dalam menjalankan fungsi tersebut, Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, seperti gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Faktor-faktor tersebut menjadi salah satu upaya untuk menciptakan kinerja pegawai yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas yang ditunjukkan melalui hasil kerja yang dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Kinerja juga berkaitan dengan bagaimana seseorang menjalankan peran dan perilakunya sesuai tugas yang diberikan, yang diukur melalui kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada dasarnya, kinerja pegawai merupakan hasil dari proses yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari internal maupun eksternal organisasi. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Setiap instansi tentu mengharapkan pegawai memiliki kinerja yang baik karena peningkatan kinerja pegawai akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan instansi tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia sebagai pelaksana seluruh proses organisasi, mulai dari perencanaan hingga evaluasi serta pemanfaatan sumber daya lainnya secara optimal.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tanpa melanggar hukum, serta tetap memperhatikan aspek moral dan etika. Untuk mencapai performa kerja yang optimal, diperlukan penilaian terhadap hasil kerja pegawai berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Indikator kinerja menurut Afandi (2018) meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Tabel 1. Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai Kantor Camat Kecamatn Medan Tembung

No	Pernyataan	YA		Tidak		Total	
		(Orang)	(%)	(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan	20	66,67%	10	33,33%	30	100%
2	Pegawai selalu menaati seluruh aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam pelaksanaan pekerjaan	22	73,33%	8	26,67%	30	100%
3	Pegawai mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam instansi	10	33,33%	20	66,67%	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.1 mengenai kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung, diketahui bahwa masih terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan oleh instansi. Selain itu, masih terdapat pegawai yang belum sepenuhnya menaati aturan dan prosedur kerja yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan. Permasalahan lainnya juga terlihat pada kemampuan pegawai dalam memecahkan masalah yang terjadi di lingkungan kerja yang masih belum optimal.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung pencapaian tujuan instansi serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu tercapainya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Dalam pelaksanaan pekerjaan, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas serta didukung oleh kepemimpinan yang mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi pegawai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

Seiring dengan perkembangan zaman dan kemajuan teknologi yang semakin pesat, instansi dituntut untuk mampu beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi. Perubahan tersebut memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi sehingga setiap instansi harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu bersaing dan memberikan pelayanan yang lebih baik.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui penerapan kepemimpinan yang efektif dan pemberian motivasi kerja yang sesuai sehingga mampu meningkatkan kemampuan serta produktivitas pegawai. Dengan kinerja pegawai yang baik, diharapkan pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara efektif, profesional, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.
Berdasarkan pra survey terdapat masalah kepemimpinan kerja pada Kantor Camat Kecamatan Medan Temnbung pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Pra-Survey Mengenai Kepemimpinan Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung

No	Pernyataan	YA		Tidak		Total	
		(Orang)	(%)	(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Pemimpin selalu berpartisipasi dan memberikan keterlibatan kepada bawahan	21	70,00%	9	30,00%	30	100%
2	Pimpinan memberikan contoh bagaimana cara penyelesaian tugas kepada bawahan	8	26,67%	22	73,33%	30	100%
3	Pemimpin tidak mengembangkan kreativitas dan inisiatif dalam bekerja	18	60,00%	12	40,00%	30	100%
4	Pimpinan dapat memberikan daya tarik dan pengaruh kepada para bawahan	15	50,00%	15	50,00%	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa kondisi kepemimpinan di Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung secara keseluruhan masih belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Hal tersebut terlihat dari beberapa indikator kepemimpinan yang menunjukkan kecenderungan belum optimal berdasarkan tanggapan pegawai. Beberapa indikator tersebut antara lain keterlibatan pemimpin terhadap bawahan, kemampuan pimpinan dalam memberikan contoh penyelesaian tugas, kemampuan dalam mengembangkan kreativitas dan inisiatif kerja pegawai, serta kemampuan pimpinan dalam memberikan pengaruh dan daya tarik kepada bawahannya.

Hasil pra-survei menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang menilai pimpinan belum secara maksimal menjalankan perannya dalam membimbing dan mengarahkan pegawai. Kondisi ini dapat memengaruhi semangat kerja, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas, serta pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina (2018), kepemimpinan merupakan sekumpulan karakteristik yang digunakan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Gaya kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai pola perilaku dan strategi yang dipilih serta diterapkan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan bawahannya. Sementara itu, motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu mengelola dan mengarahkan organisasi, tetapi juga mampu memengaruhi, membimbing, serta memotivasi bawahan agar bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat menjadi faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan produktif. Dalam mendukung keberhasilan organisasi, pemimpin perlu mempertimbangkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik pegawai dan kondisi lingkungan kerja. Kepemimpinan yang efektif diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan motivasi kerja pegawai, serta mendorong peningkatan kinerja sehingga pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan profesional.

Tabel 3 Hasil Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja Pada Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung

No	Pernyataan	YA		Tidak		Total	
		(Orang)	(%)	(Orang)	(%)	(Orang)	(%)
1	Pegawai memiliki kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk menunjang prestasi kerja.	20	66,66%	10	33,33%	30	100%
2	Dalam menyelesaikan pekerjaan, setiap pegawai mempunyai metode tersendiri dan wewenang yang dapat	10	33,33%	20	66,66%	30	100%

	dipertanggungjawabkan.						
3	Saya mendapatkan pujian dari atasan saat mencapai target kerja.	16	53,33%	14	46,67%	30	100%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2026)

Berdasarkan hasil pra-survei pada Tabel 1.3 mengenai motivasi kerja di Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum optimal. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memperoleh kesempatan untuk mengikuti pelatihan, tidak semua pegawai memiliki keleluasaan dalam menentukan metode kerja maupun wewenang yang dapat dipertanggungjawabkan, serta tidak semua pegawai memperoleh apresiasi atau pujian dari atasan ketika berhasil mencapai target kerja.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap pegawai masih belum merata. Kurangnya dukungan tersebut dapat berdampak pada semangat kerja dan pelaksanaan tugas pegawai, sehingga berpotensi menurunkan kinerja. Selain itu, pegawai yang tidak memperoleh rasa aman, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung masih belum maksimal dan perlu ditingkatkan agar mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Sutrisno (2016), kinerja dapat diukur melalui beberapa aspek, yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai sasaran organisasi. Kinerja memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun perusahaan. Tingkat kinerja yang baik mencerminkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif sehingga tujuan yang telah direncanakan dapat tercapai. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memperhatikan dan terus meningkatkan kinerja pegawainya sebagai bentuk tanggung jawab kepada organisasi maupun kepada masyarakat.

Kepemimpinan

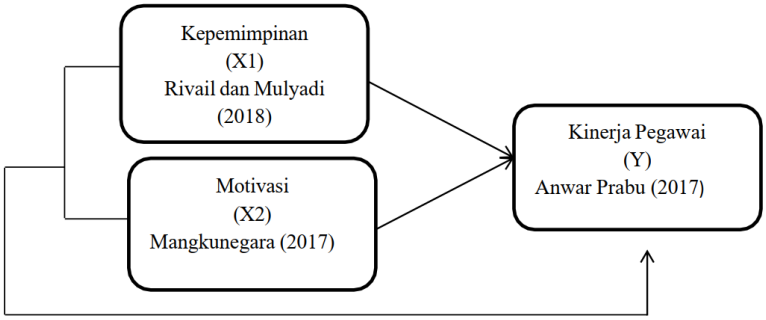
Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ordway Tead dalam Kartini Kartono (2017), kepemimpinan adalah kegiatan memengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Definisi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak hanya berkaitan dengan pemberian perintah, tetapi juga mencakup kemampuan mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengoordinasikan anggota organisasi agar bekerja secara efektif. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi individu atau kelompok dalam organisasi agar bersedia bekerja sama secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Kartono, 2017).

Motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam mendorong seseorang untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2017), motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan seseorang untuk bekerja, di mana setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dengan adanya motivasi, pegawai akan terdorong untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, dan usahanya dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Setiap pegawai memiliki tingkat motivasi yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh kebutuhan, harapan, serta tujuan yang ingin dicapai. Perbedaan tersebut menyebabkan setiap individu menunjukkan semangat dan kinerja yang tidak sama dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui pengujian empiris. Hipotesis disusun berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu sehingga dapat digunakan sebagai dugaan mengenai hubungan antarvariabel yang akan diteliti.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) **H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung.**
2) **H2: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung.**
3) **H3: Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung.**

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian:

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pegawai (Y) (Sugiyono, 2016).

Tempat dan Waktu Penelitian:

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung. Waktu penelitian berlangsung mulai bulan Maret 2026 hingga Juli 2026.

Populasi dan Sampel:

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2015).

Jenis dan Sumber Data:

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, dokumen instansi, serta berbagai literatur yang relevan dengan penelitian. Teknik Pengumpulan Data: Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi wawancara dan kuesioner. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden, sedangkan kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan skala Likert yang disebarkan kepada seluruh pegawai Kantor Camat Kecamatan Medan Tembung.

Teknik Analisis Data :

Teknik analisis data pada penelitian ini diawali dengan uji kualitas data untuk memastikan kuesioner layak digunakan, yaitu melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan butir pertanyaan dalam mengukur variabel penelitian; butir dinyatakan valid apabila nilai *r* hitung ≥ *r* tabel dan bernilai positif. Selanjutnya, uji reliabilitas bertujuan menilai konsistensi jawaban responden menggunakan nilai Cronbach's Alpha melalui SPSS, sehingga instrumen yang digunakan benar-benar stabil dan dapat dipercaya. Setelah data dinyatakan valid dan reliabel, analisis dilanjutkan dengan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, seperti nilai rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan maksimum. Berikutnya dilakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan bantuan software SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas agar model regresi memenuhi syarat. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji F (simultan) dan uji t (parsial), serta dilengkapi dengan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Seluruh data yang terkumpul kemudian melalui tahap pemeriksaan dan verifikasi untuk memastikan keabsahannya, sehingga data yang tidak valid dapat dieliminasi agar tidak memengaruhi hasil analisis. Setelah proses validasi selesai, data yang memenuhi kriteria selanjutnya diolah dan dianalisis menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 26, sehingga diperoleh hasil-hasil penelitian yang relevan:

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menilai apakah instrumen kuesioner yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu kuesioner dinyatakan layak atau valid apabila setiap butir pernyataan di dalamnya dapat merepresentasikan konsep yang hendak diukur. Sebuah item pertanyaan dianggap valid apabila memiliki nilai Corrected Item–Total Correlation lebih besar dari 0,3. Adapun hasil pengujian validitas instrumen yang telah dilakukan disajikan berdasarkan data yang diperoleh dari proses pengolahan tersebut:

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Butir Pernyataan	Uji Validitas		
		Corrected Item Total Correlation	r kritis	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	KP1	0,684	0,3	Valid
	KP2	0,686	0,3	Valid
	KP3	0,695	0,3	Valid
	KP4	0,716	0,3	Valid
	KP5	0,665	0,3	Valid
	KP6	0,756	0,3	Valid
	KP7	0,606	0,3	Valid
	KP8	0,719	0,3	Valid
Motivasi (X_2)	M1	0,698	0,3	Valid
	M2	0,656	0,3	Valid
	M3	0,525	0,3	Valid
	M4	0,607	0,3	Valid
	M5	0,584	0,3	Valid
	M6	0,567	0,3	Valid
	M7	0,645	0,3	Valid
	M8	0,587	0,3	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,554	0,3	Valid
	KP2	0,519	0,3	Valid
	KP3	0,486	0,3	Valid
	KP4	0,645	0,3	Valid
	KP5	0,364	0,3	Valid
	KP6	0,436	0,3	Valid
	KP7	0,702	0,3	Valid
	KP8	0,516	0,3	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Mengacu pada hasil yang ditampilkan pada tabel tersebut, seluruh pernyataan yang mewakili masing-masing variabel menunjukkan nilai corrected item–total correlation yang berada di atas batas 0,3. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pernyataan dalam kuesioner telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat konsistensi suatu kuesioner sebagai instrumen pengukuran variabel atau konstruk penelitian. Suatu variabel dinyatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai Cronbach's Alpha yang dihasilkan melebihi 0,60. Adapun hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Koefisien	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,900	0,6	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,880	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,758	0,6	Reliabel

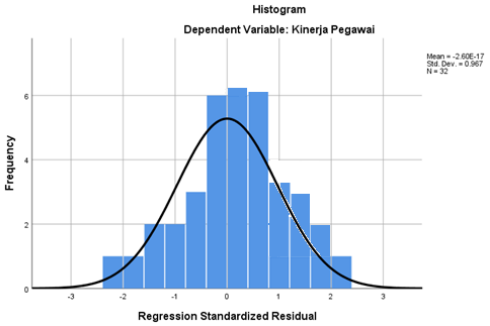
Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang disajikan pada tabel tersebut, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* yang berada di atas batas 0,60. Temuan ini menandakan bahwa setiap indikator yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik sehingga dapat dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data pada variabel bebas dan variabel terikat mengikuti pola distribusi normal. Suatu model regresi dikatakan layak apabila memenuhi asumsi normalitas, yang dapat diuji melalui pendekatan visual maupun pengujian statistik (Sahir, 2021). Penilaian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan grafik histogram, grafik normal probability plot, serta uji statistik One Sample Kolmogorov–Smirnov.

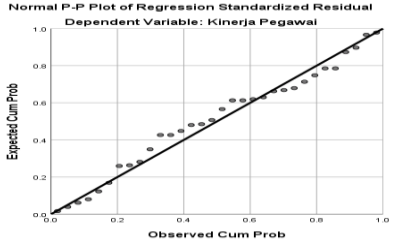
Gambar 2 Grafik Histogram



Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas yang ditampilkan melalui grafik histogram, terlihat bahwa pola distribusi membentuk kurva menyerupai lonceng dengan puncak di bagian tengah serta tidak menunjukkan kecenderungan kemiringan ke salah satu sisi. Kondisi tersebut menandakan bahwa residual dalam model penelitian ini telah memenuhi asumsi distribusi normal.

Gambar 3 Grafik Probability Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Hasil pengujian normalitas melalui probability plot menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Pola ini mengindikasikan bahwa data penelitian memenuhi asumsi distribusi normal. Untuk memperkuat hasil pengujian tersebut, dilakukan pula uji statistik *Kolmogorov–Smirnov*. Dalam pengujian ini, data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sedangkan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan data tidak berdistribusi normal. Ringkasan hasil uji Kolmogorov–Smirnov selanjutnya disajikan pada Tabel 3 :

Tabel 3 Hasil One Sample *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.01240070
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.051
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.205[c,d]

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa residual data dalam penelitian ini mengikuti distribusi normal. Kesimpulan tersebut didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,205 yang berada di atas batas ketentuan 0,05.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen. Indikasi tidak terjadinya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah angka 10 serta nilai Tolerance yang melebihi 0,1. Apabila kedua kriteria tersebut terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.

Tabel 4 Hasil Multikolinieritas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.706	1.317
	Motivasi	.331	2.221
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

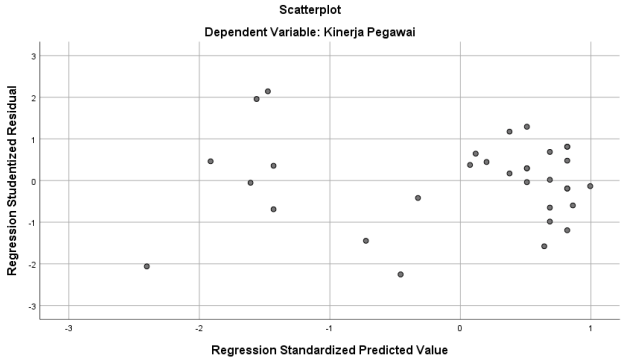
Berdasarkan hasil perhitungan yang disajikan pada Tabel 4, seluruh variabel bebas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah batas 10 serta nilai Tolerance yang melebihi 0,1. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami permasalahan multikolinieritas, sehingga dapat disimpulkan bahwa antarvariabel independen tidak memiliki hubungan korelasi yang signifikan.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika varians residual tidak bersifat konstan. Untuk mendeteksi adanya gejala tersebut, digunakan analisis grafik scatter plot. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian ini adalah dengan mengamati pola sebaran titik pada grafik, di mana apabila tidak terlihat pola tertentu dan titik-titik tersebar secara acak di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu vertikal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Gambar 4 Scatter Plot



Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025

Berdasarkan hasil analisis grafik scatter plot, dapat diketahui bahwa sebaran titik residual berada secara acak di sekitar garis nol, baik di atas maupun di bawah garis tersebut. Tidak ditemukan pola penyebaran yang sistematis atau kecenderungan tertentu pada titik-titik tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, sekaligus menjelaskan arah hubungan tersebut, baik yang bersifat positif maupun negatif, antara variabel independen dan variabel dependen. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel bebas (X) terhadap satu variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk memperkirakan perubahan pada variabel dependen berdasarkan perubahan yang terjadi pada variabel independen yang berfungsi sebagai prediktor (Sugiyono, 2019). Hasil analisis regresi kemudian dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi yang selanjutnya dapat digunakan sebagai dasar dalam menginterpretasikan hubungan antarvariabel yang diteliti.

Tabel 5 Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	6.913	3.285
	Kepemimpinan	. 203	.186
	Motivasi	. 626	.058
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai konstanta (α) sebesar 6,913. Selanjutnya, koefisien regresi untuk variabel Kepemimpinan (β_1) sebesar 0,203, sedangkan koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (β_2) sebesar 0,626. Berdasarkan hasil tersebut, persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 6{,}913 + 0{,}203X_1 + 0{,}626X_2 + e}$$

Model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1) Nilai konstanta (α) sebesar 6,913 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan dan motivasi kerja diasumsikan bernilai tetap atau sama dengan nol, maka nilai kinerja pegawai diperkirakan sebesar 6,913 satuan. Nilai konstanta ini menggambarkan tingkat dasar kinerja pegawai sebelum dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja.
2) Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,203 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,203 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kepemimpinan dan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka kinerja pegawai cenderung mengalami peningkatan.

3) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) sebesar 0,626 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan dianggap konstan, maka setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,626 satuan. Nilai koefisien yang positif mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan besarnya nilai koefisien regresi, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel kepemimpinan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi motivasi kerja (0,626) yang lebih besar dibandingkan koefisien regresi kepemimpinan (0,203). Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Berdasarkan pendapat Ghozali (2018), uji t digunakan untuk menilai sejauh mana masing-masing variabel bebas secara parsial mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Pengujian hipotesis dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5 persen (α = 0,05). Keputusan terhadap hipotesis ditentukan berdasarkan kriteria bahwa hipotesis diterima apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel serta nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian t dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 6 Hasil Pengujian Parsial

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.105	.044
	Kepemimpinan	2.267	.021
	Motivasi	2.574	.015
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2026

Berdasarkan hasil pengujian parsial pada Tabel 6, diperoleh nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan sebesar 2,267 dengan nilai signifikansi 0,021, sedangkan variabel Motivasi Kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 2,574 dengan nilai signifikansi 0,015. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 2,267 dengan tingkat signifikansi 0,021. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan di Kantor Camat Medan Tembung, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, serta pengawasan yang baik kepada pegawai sehingga mereka dapat bekerja secara lebih terarah dan bertanggung jawab. Pemimpin yang mampu berkomunikasi dengan baik, memberikan teladan, serta mengambil keputusan secara tepat akan mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin, semangat kerja, dan kualitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kantor pemerintahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Temuan ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian parsial menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,574 dengan tingkat signifikansi 0,015. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Motivasi kerja berperan dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki inisiatif dalam bekerja, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja dapat menjadi salah satu upaya penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Camat Medan Tembung.

Temuan ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong yang menimbulkan gairah kerja seseorang sehingga mau bekerja secara efektif dan efisien. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil Uji Simultan (Uji-F)

Menurut Ghozali (2018) menjelaskan bahwa uji F bertujuan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan dalam suatu model regresi. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel pada taraf signifikansi 5% (α = 0,05). Jika F hitung lebih besar daripada F tabel, atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Hasil pengujian simultan (uji F) pada penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7 Hasil Pengujian Simultan

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	686.398	2	343.199	36.315	.000[b]
	Residual	274.070	29	9.451		
	Total	960.469	31			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang disajikan pada Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 36,315 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0,05. Selanjutnya, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel. Derajat kebebasan pembilang (df1) dihitung menggunakan rumus k, yaitu jumlah variabel independen, sehingga diperoleh nilai 2, sedangkan derajat kebebasan penyebut (df2) dihitung menggunakan rumus n − k − 1, yaitu 32 − 2 − 1 = 29. Pada tingkat signifikansi 5%, diperoleh nilai F tabel sebesar 3,33. Karena F hitung (36,315) lebih besar daripada F tabel (3,33) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung. Dengan kata lain, peningkatan kualitas kepemimpinan yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kurang efektif dan motivasi kerja pegawai rendah, maka kinerja pegawai juga cenderung mengalami penurunan.

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh faktor kepemimpinan dan motivasi kerja. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, pembinaan, keteladanan, serta pengambilan keputusan yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi pendorong bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan penuh tanggung jawab dalam mencapai target organisasi. Oleh karena itu, sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan peningkatan kinerja pegawai secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi perilaku bawahan agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, Sutrisno (2017) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor pendorong yang menimbulkan semangat kerja sehingga seseorang terdorong untuk bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dan semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dalam suatu model regresi (Ghozali, 2018). Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1. Nilai yang semakin mendekati 1 menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang semakin baik dalam menjelaskan variasi variabel

dependen, sedangkan nilai yang mendekati 0 menunjukkan kemampuan model yang relatif rendah. Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan melalui nilai *R Square (R²)* yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary[b]			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.845[a]	.715	.695
a. Predictors: (Constant), Motivasi , Kepemimpinan			
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2026

Berdasarkan Tabel 8 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi, diperoleh nilai R sebesar 0,845, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai berada pada kategori sangat kuat. Selanjutnya, diperoleh nilai R Square (R²) sebesar 0,715. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 71,5% variasi atau perubahan kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja yang digunakan dalam model penelitian. Sementara itu, 28,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang tidak dianalisis, seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, kompetensi, budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja, komunikasi, maupun faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung, maka implikasi penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Implikasi Teoretis

Hasil penelitian ini memperkuat teori-teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini membuktikan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi pegawai untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Di sisi lain, motivasi kerja menjadi pendorong yang meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, penelitian ini dapat menjadi referensi empiris yang mendukung pengembangan kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya pada instansi pemerintahan.

2. Implikasi Praktis

Bagi Kantor Camat Medan Tembung, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dapat dilakukan antara lain meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pembinaan, pelatihan kepemimpinan, komunikasi yang lebih efektif, pemberian arahan yang jelas, serta pengambilan keputusan yang objektif dan partisipatif. Selain itu, instansi perlu meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta menerapkan sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan. Penerapan langkah-langkah tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung. Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,267 dengan nilai signifikansi 0,021, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,574 dengan nilai signifikansi 0,015, yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Medan Tembung. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F hitung

sebesar 36,315, yang lebih besar daripada F tabel sebesar 3,33, dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan kinerja pegawai. Nilai R Square sebesar 0,715 menunjukkan bahwa 71,5% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan 28,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,695 juga menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator).* Zanafa Publishing.

Ali, I. (2019). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pacific Palmindo Industri Medan* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Amsyari, M. (2018). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan di Surakarta* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Dessler, G. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Salemba Empat.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen sumber daya manusia.* Alfabeta.

Ferawati, A. (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk* (Skripsi). Universitas Pembangunan Panca Budi.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gusli, G. (2016). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Rayon Makassar Selatan* (Skripsi). Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Harsan, A. S. A., Ramly, M., & Sufri, M. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 3*(4), 134–145.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.

Hasniar, H., Modding, B., & Bijaang, D. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pengadilan Agama Kelas IA Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 4*(2), 384–400.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* (Cetakan ke-14). PT Remaja Rosdakarya.

Patrick, J. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Cambai Kota Prabumulih* (Skripsi). Universitas Muhammadiyah Palembang.

Puspitasari, O. M. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus pada karyawan Hotel Cakra Kembang Yogyakarta)* (Skripsi). Universitas Sanata Dharma.

Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori dan praktik.* PT RajaGrafindo Persada.

Sahir, S. H. (2021). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: KBM Indonesia

Samrin, S., Harahap, S., & Sugianto, S. (2020). Karakter entrepreneurship syariah dan pengaruhnya terhadap risiko pembiayaan perbankan syariah (Studi kasus BMT Syariah Medan). *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa), 5*(1), 132–147.

Setiawan, N., Wakhyuni, E., & Azianda, M. S. (2024). Peran implementasi teknologi HRIS (Human Resources Information System) dalam pengelolaan SDM di PT. Pegadaian Medan Sumut. Senashtek 2024, 2(1), 139-144.

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.* Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.* Kencana Prenadamedia Group.

Tati, S. (2020). *Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa Medan* (Skripsi). Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Winardi. (2020). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen.* PT RajaGrafindo Persada.