

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan ABC

Amilinda Harin Permatasari^{1*}, Rosi Leo Sanjaya², Affadan Cahya Samudra³, Rinci Kembang Hapsari⁴

¹⁻⁴Institut Teknologi Adhi Tama Surabaya, Indonesia

Corresponding Author's e-mail : amilindaharin@gmail.com

ARMADA
JURNAL PENELITIAN MULTIDISIPLIN

e-ISSN: 2964-2981

ARMADA : Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/armada>

Vol. 04, No. 06 Juni, 2026

Page: 1933-1942

DOI:

<https://doi.org/10.55681/armada.v4i6.2674>

Article History:

Received: April 09, 2026

Revised: Mei 29, 2026

Accepted: Juni 16, 2026

Abstract : This study aims to determine the effect of leadership and work motivation on employee performance in ABC District. The study used a descriptive, quantitative approach, and data were collected via an online questionnaire distributed via Google Forms to employees via social media. The research sample comprised 26 employees, representing the entire population (saturated sampling). Instrument testing included validity and reliability, while data analysis used descriptive statistics, multiple linear regression, classical assumption tests, partial tests (*t*-tests), simultaneous tests (*F*-tests), and coefficient of determination tests (R^2). The results of the *t*-test showed that leadership had no significant effect on employee performance, while work motivation had a positive and significant effect on employee performance. The results of the *F* test show that leadership and work motivation simultaneously have a significant effect on employee performance, with a coefficient of determination (R^2) of 0.580, indicating that the two variables explain 58.0% of the variation in employee performance; the remaining variation is influenced by other factors. This finding confirms that work motivation is a more dominant factor than leadership in improving employee performance in the sub-district government environment.

Keywords : Leadership; Work Motivation; Employee Performance; Multiple Linear Regression; Sub-district Government

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan ABC. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form yang dibagikan kepada pegawai di media sosial. Sampel penelitian adalah 26 pegawai, merupakan populasi keseluruhan (teknik sampling jenuh). Uji instrumen mencakup validitas dan reliabilitas, sementara analisis data menggunakan statistik deskriptif, regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji parsial (uji *t*), dan uji simultan (uji *F*) serta uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji *t* menunjukkan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji *F* menunjukkan kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,580, artinya kedua variabel tersebut mampu

menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 58,0%, sisanya dipengaruhi faktor lain. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan kecamatan.

Kata Kunci : Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kinerja Pegawai; Regresi Linear Berganda; Pemerintahan Kecamatan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting dalam operasi organisasi sektor publik. Kualitas kinerja pegawai pemerintah sangat memengaruhi seberapa baik suatu lembaga pemerintah melayani masyarakat. Kinerja pegawai yang baik akan membantu tercapainya tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Oleh karena itu, banyak variabel yang memengaruhi kinerja pegawai harus dipertimbangkan. Kepemimpinan dan motivasi kerja adalah salah satunya. Kepemimpinan yang efektif dapat membantu pegawai mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan lingkungan kerja. Produksi rendah dan layanan publik yang buruk dapat disebabkan oleh kepemimpinan yang tidak efektif (Robbins & Judge, 2023). Kepemimpinan, adalah komponen penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Robbins & Judge (2023), mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan mempengaruhi, mengarahkan, dan mendorong mereka untuk mencapainya. Terdapat tiga gaya kepemimpinan yang umum digunakan yakni autokratis, demokratis, dan laissez-faire. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja karyawan dalam perusahaan. Menurut Henry Pratt Fairchild yang dikutip dalam Mahdalena et al (2024) menjelaskan bahwa secara luas pemimpin adalah seseorang yang mampu memengaruhi dan mengarahkan perilaku sosial kelompok melalui fungsi pengaturan, pengoordinasian, pengorganisasian, dan pengendalian dengan memanfaatkan otoritas, status, serta kewibawaannya. Dalam arti yang lebih sempit, pemimpin merupakan individu yang membimbing anggota kelompok dengan pendekatan persuasif sehingga mendapatkan penerimaan dan dukungan secara sukarela dari para pengikutnya.

Motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk bekerja dan mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja yang berasal dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar, berperan sebagai pendorong utama dalam memengaruhi seseorang untuk bertindak dan menghasilkan kinerja yang lebih produktif serta berkualitas (Herzberg et al., 2017). Menurut Adinda et al.,(2023) motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul akibat faktor internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja. Dorongan tersebut membuat karyawan lebih antusias, gigih, dan konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai sasaran yang telah ditetapkan organisasi. Dalam hal ini, peran pemimpin sangat penting untuk membangun dan memelihara motivasi kerja melalui pemberian arahan, dukungan, dan penghargaan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan menghasilkan produktivitas yang lebih baik. Motivasi yang tinggi dapat menumbuhkan antusiasme pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Meningkatnya semangat serta dorongan kerja akan berdampak pada peningkatan produktivitas yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan komitmen, tanggung jawab, dan produktivitas lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang memiliki motivasi rendah.

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Dian (2022), bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh individu maupun kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh organisasi. Pencapaian tersebut dilakukan sesuai dengan kewenangan masing-masing serta tetap berpedoman pada ketentuan hukum, nilai moral, dan etika yang berlaku untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang tercermin dari kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek penting, antara

lain pemahaman mengenai tugas dan fungsi pekerjaan, kemampuan menciptakan inovasi, kecepatan dalam bekerja, tingkat ketelitian atau akurasi hasil kerja, serta kemampuan menjalin kerja sama dalam lingkungan kerja. Tingkat kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki individu, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor di lingkungan kerjanya. Dari sisi internal, kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kompetensi, motivasi, serta sikap dan perilaku individu. Adapun dari sisi eksternal, faktor yang berperan antara lain kepemimpinan atasan, kualitas hubungan antarpegawai, dan lingkungan kerja yang menjadi tempat berlangsungnya aktivitas pekerjaan (Adinda *et al.*, 2023).

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengidentifikasi adanya hubungan yang signifikan antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tetapi, hasil yang diperoleh belum sepenuhnya konsisten karena masih ditemukan perbedaan temuan. Penelitian dari Damayanti & Heryanda (2024), Sarno (2022), Anugrah (2026) serta Giawa (2025), mengungkapkan bahwa kepemimpinan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, beberapa studi dari Wijaya & Anoraga (2021), Hermawan *et al.* (2024) dan Suddin (2010) menyatakan bahwa pengaruh kepemimpinan tidak secara langsung memengaruhi kinerja melainkan melalui peran variabel lainnya, seperti motivasi kerja atau komitmen organisasi. Pengaruh kedua komponen ini dapat berbeda-beda tergantung pada jenis organisasi pemerintah. Kesenjangan temuan ini menjadi *research gap* yang mendorong perlunya penelitian kontekstual di lingkungan pemerintahan kecamatan. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan ABC harus dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan ABC. Selain menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh pegawai Kecamatan ABC sebanyak 26 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh. Variabel yang diteliti meliputi kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), dan kinerja pegawai (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner online menggunakan Google Form yang dibagikan kepada pegawai melalui media sosial. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji F dan uji t) serta uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item instrumen pada ketiga variabel dinyatakan valid, karena nilai r hitung setiap item berada pada kisaran 0,495 hingga 0,906 dan telah melebihi nilai r tabel sebesar 0,388. Seperti yang terlihat pada tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode ITEM	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	KP1	0.841	0.3882	VALID
	KP2	0.681	0.3882	VALID
	KP3	0.766	0.3882	VALID
	KP4	0.808	0.3882	VALID
	KP5	0.751	0.3882	VALID
	KP6	0.820	0.3882	VALID
	KP7	0.699	0.3882	VALID
	KP8	0.787	0.3882	VALID

	KP9	0.695	0.3882	VALID
	KP10	0.689	0.3882	VALID
Motivasi Kerja (X_2)	M1	0.495	0.3882	VALID
	M2	0.648	0.3882	VALID
	M3	0.787	0.3882	VALID
	M4	0.602	0.3882	VALID
	M5	0.782	0.3882	VALID
	M6	0.833	0.3882	VALID
	M7	0.801	0.3882	VALID
	M8	0.906	0.3882	VALID
	M9	0.849	0.3882	VALID
	M10	0.756	0.3882	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	K1	0.680	0.3882	VALID
	K2	0.690	0.3882	VALID
	K3	0.838	0.3882	VALID
	K4	0.674	0.3882	VALID
	K5	0.796	0.3882	VALID
	K6	0.634	0.3882	VALID
	K7	0.859	0.3882	VALID
	K8	0.836	0.3882	VALID
	K9	0.593	0.3882	VALID
	K10	0.714	0.3882	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai alpha di atas 0,90, sehingga instrumen penelitian dinilai sangat konsisten dan reliabel karena telah melampaui batas minimum 0,70 yang disarankan dalam penelitian akademik. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan berasal dari pengukuran yang akurat dan dapat dipercaya. Terlihat pada tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Parameter	Realiabilitiy
Kepemimpinan (X_1)	0,916	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,915	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai (Y)	0,901	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian ini karena nilai alpha memenuhi kategori reliabilitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Data penelitian diperoleh dari 26 responden pegawai Kecamatan ABC. Secara deskriptif, variabel kepemimpinan (X_1) memiliki skor rata-rata 42,23 dari skor maksimum 50, variabel motivasi kerja (X_2) rata-rata 41,00, dan variabel kinerja pegawai (Y) rata-rata 42,69. Hal ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai terhadap kepemimpinan, motivasi, dan kinerja berada pada kategori tinggi. Analisis deskriptif terhadap total skor ketiga variabel disajikan pada Tabel 3 berikut.

Tabel 3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (n = 26)

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Min	Maks
Kepemimpinan (X ₁)	42,23	4,96	29	50
Motivasi Kerja (X ₂)	41,00	4,53	32	48
Kinerja pegawai (Y)	42,69	4,03	38	50

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Tiga asumsi klasik diuji sebelum menjalankan regresi berganda. Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis berdistribusi normal sebagai prasyarat analisis. Uji normalitas dalam analisis ini dilakukan dengan program SPSS. Uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,149 yang terlihat pada Tabel 4. Nilai ini lebih besar dari $\alpha = 0,05$, disimpulkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	26
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.41100338
Most Extreme Differences	Absolute	.148
	Positive	.096
	Negative	-.148
Test Statistic		.148
Asymp. Sig. (2-tailed)		.149 ^c

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Uji ini merupakan bentuk pengujian asumsi dalam analisis regresi berganda. Asumsi multikolinearitas menyatakan bahwa variabel independen harus terbebas dari gejala multikolinearitas, untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas, digunakan nilai Toleransi atau VIF (Variance Inflation Factor). Syaratnya adalah jika Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 artinya tidak terjadi multikolinearitas, dan jika Nilai VIF lebih kecil dari 10,00 artinya tidak terjadi Multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas yang terlihat pada Tabel 5, menunjukkan nilai Tolerance = 0,668 ($> 0,10$) dan VIF = 1,498 ($< 10,00$) untuk kedua variabel independen. Hal ini membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas di antara kepemimpinan dan motivasi kerja. Artinya, kedua prediktor dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa masalah kolinearitas.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas

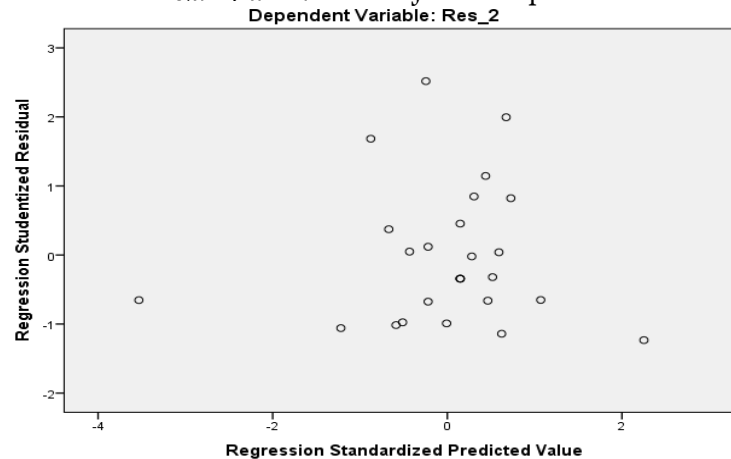
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.921	5.004		2.182	.040		
Kepemimpinan	.245	.124	.301	1.973	.061	.668	1.498
Motivasi	.523	.136	.588	3.852	.001	.668	1.498

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot yang terlihat pada Gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Asumsi klasik homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi ini valid dan reliabel untuk digunakan. Selain itu, uji heteroskedastisitas juga menggunakan uji Glejser yang terlihat pada Tabel 6, menunjukkan nilai signifikansi kepemimpinan yakni 0,480 dan motivasi sebesar 0,357 (keduanya > 0,05), sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi dan seluruh prasyarat analisis regresi berganda telah terpenuhi.

Gambar 1. Hasil Uji Scatterplot



Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	1.269	2.558			.496	.625
Kepemimpinan	-.046	.063	-.180		-.718	.480
Motivasi	.065	.069	.235		.940	.357

a. Dependent Variable: Res_2

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 7 berikut.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10.921	5.004		2.182	.040		
Kepemimpinan	.245	.124	.301	1.973	.061	.668	1.498
Motivasi	.523	.136	.588	3.852	.001	.668	1.498

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 7, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,921 + 0,245X_1 + 0,523X_2$. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 10,921 merupakan nilai dasar kinerja pegawai ketika variabel kepemimpinan dan motivasi kerja tidak diperhitungkan. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,245 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada

kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245 unit, dengan asumsi variabel motivasi kerja berada dalam kondisi tetap. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,523 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,523 unit, dengan asumsi variabel kepemimpinan tetap. Nilai koefisien motivasi kerja yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (mandiri) yang diberikan Variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis parsial dengan t tabel = 2,059 yang terlihat pada Tabel 8 berikut.

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t Hitung	t Tabel	Sig	Kriteria
Kepemimpinan (X ₁)	1,973	2.05954	0,061	Tidak Berpengaruh terhadap Y
Motivasi (X ₂)	3,852	2.05954	0,001	Berpengaruh terhadap Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing masing variabel independen terhadap kinerja pegawai secara parsial, dengan nilai t tabel sebesar 2,059 pada $df = 23$, $\alpha = 0,05$, dan pengujian two tailed. Berdasarkan hasil pada Tabel 8, variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung sebesar 1,973, lebih kecil dari t tabel 2,059, dengan nilai signifikansi 0,061 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H1 ditolak. Sementara itu, variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,852, lebih besar dari t tabel 2,059, dengan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga H2 diterima.

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang diberikan variabel bebas (X) Terhadap variabel terikat (Y). Hasil F hitung lebih kecil dari F tabel, maka variabel independen secara simultan (bersama-sama) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berikut Tabel 9 menyajikan hasil uji F dibawah ini.

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.534	2	.767	.465	.634 ^b
Residual	37.971	23	1.651		
Total	39.505	25			

a. Dependent Variable: ABS

b. Predictors: (Constant), M, KP

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Hasil uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan ABC (Sig. < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Berikut Tabel 10 menyajikan hasil uji R² dibawah ini.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.197 ^a	.039	-.045	1.28488

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti (2026)

Berdasarkan Tabel 10, nilai R-Square sebesar 0,039, dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dan motivasi hanya memberikan pengaruh sebesar 3,9% terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kinerja tergolong sangat lemah dan tidak signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan ABC

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan ABC (t hitung = 1,973 < t tabel = 2,059; Sig. = 0,061 > 0,05). Meskipun arah pengaruhnya positif ($b = 0,245$), nilai signifikansi yang berada di atas ambang batas 0,05 mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak dapat diterima secara statistik pada taraf kepercayaan 95%. Temuan ini sejalan dengan penelitian Marjaya & Pasaribu (2019), serta Sumartini (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak selalu berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi melalui variabel perantara seperti motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Dalam lingkungan kecamatan yang memiliki sistem birokrasi terstruktur dan aturan ketat, kinerja pegawai cenderung lebih dipengaruhi oleh prosedur kerja, regulasi, dan sistem evaluasi dibandingkan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 26 responden, serta nilai signifikansi yang mendekati 0,05 yakni 0,061, menunjukkan bahwa hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan tidak langsung dianggap tidak memiliki pengaruh secara substantif. Temuan ini berbeda dengan Damayanti & Heryanda (2024), Sarno (2022), Anugrah (2026) serta Giawa (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kecamatan. Perbedaan ini kemungkinan disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, penelitian tersebut dilakukan pada instansi yang lebih besar dengan kompleksitas manajerial yang lebih tinggi, di mana peran kepemimpinan lebih menonjol.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan ABC

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan ABC (t hitung = 3,852 > t tabel = 2,059; Sig. = 0,001 < 0,05). Dengan koefisien regresi sebesar 0,523, setiap peningkatan satu unit skor motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,523 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja lebih dominan dibandingkan kepemimpinan dalam memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan birokrasi kecamatan. Hasilnya sejalan dengan teori motivasi McClelland dalam penelitian Utami & Hartanto, (2010) yang menyatakan bahwa dorongan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan secara langsung mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini berbeda dengan penelitian Sumartini (2025), Dian (2022) dan Mahdalena et al (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks pemerintahan kecamatan, pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih proaktif dalam menyelesaikan tugas, lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dan lebih mampu mempertahankan konsistensi kinerja meskipun berada dalam lingkungan kerja yang terikat regulasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Wijaya & Anoraga (2021), Hermawan et al (2024) dan Suddin (2010) yang menemukan bahwa motivasi kerja secara konsisten menjadi prediktor signifikan kinerja aparatur sipil negara di lingkungan pemerintahan kecamatan. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tingkat motivasi pegawai yang baik maupun rendah menjadi salah satu faktor menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan.

Tingginya nilai rata-rata motivasi kerja menunjukkan bahwa secara umum pegawai memiliki dorongan internal yang cukup kuat dalam melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa pimpinan Kecamatan ABC perlu lebih memfokuskan perhatian pada program-program peningkatan motivasi kerja, seperti penguatan sistem penghargaan dan apresiasi, peningkatan kesejahteraan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung pengembangan profesional pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan ABC, meskipun arah pengaruhnya positif. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,973 yang lebih kecil dari t tabel sebesar 2,059 serta nilai signifikansi 0,061 yang lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis pertama ditolak. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa dalam lingkungan birokrasi kecamatan yang memiliki struktur kerja, regulasi, dan prosedur operasional yang baku, kinerja pegawai tidak sepenuhnya ditentukan oleh faktor kepemimpinan secara individual. Sebaliknya, motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t hitung sebesar 3,852 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,059 serta nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang lebih dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai Kecamatan ABC.

Berdasarkan temuan tersebut, pimpinan Kecamatan ABC disarankan untuk memfokuskan strategi peningkatan kinerja pada penguatan motivasi kerja pegawai melalui pemberian penghargaan kinerja secara berkala, pengembangan kompetensi, peningkatan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung semangat dan tanggung jawab kerja. Bagi praktisi pemerintahan, hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam menyusun program pembinaan pegawai yang lebih menekankan pada dorongan internal, pengakuan atas prestasi, dan kejelasan tujuan kerja. Bagi pembuat kebijakan, diperlukan sistem manajemen kinerja aparatur yang tidak hanya menilai kepatuhan terhadap prosedur, tetapi juga memperhatikan aspek motivasi, pengembangan karier, dan kesejahteraan pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja, serta menggunakan jumlah responden yang lebih luas agar hasil penelitian dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak Kecamatan ABC yang telah memberikan izin, dukungan, dan kesempatan dalam pelaksanaan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh pegawai yang telah berpartisipasi sebagai responden, serta rekan akademik yang telah memberikan arahan, masukan, dan dukungan hingga artikel ini dapat diselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Anugrah, A. D. (2026). Pengaruh Kepribadian, Kepemimpinan dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BKPSDM Kuningan. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 04(05), 656–663. <https://doi.org/10.55681/armada.v4i5.2116>
- Damayanti, P. D., & Heryanda, K. K. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Kecamatan Buleleng. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 10(3), 585–591. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/82917>
- Dian, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*, 3(1), 354–363. <https://jurnal.desantapublisher.com/index.php/desanta/article/view/154>
- Giawa, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Ulu Idanotae Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 8(1), 323–337. <https://doi.org/10.57094/jim.v8i1.1638>
- Hermawan, R., Mayasiana, N. A., & Maharani, I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. *Jurnal Politik Dan Pemerintahan Daerah*, 6(2), 236–245.

- <https://jppd.org/index.php/jppd/article/view/162>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). The Motivation to Work (2nd Edition). In *Original work published 1959* (pp. 1–19). Routledge.
- Mahdalena, Mulyadi Hamid, & St. Rukaiyah. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Journal of Management and Social Sciences (JIMAS)*, 3(1), 273–286. <https://doi.org/10.55606/jimas.v3i1.1056>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3650>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). Organizational Behavior. In *19th Global Edition* (pp. 1–80). Pearson Education Limited.
- Sarno. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Getasan Kabupaten Semarang. *Jurnal Visi Manajemen, Vol 8(2)*, 88–96. <https://doi.org/10.56910/jvm.v8i2.9>
- Suddin, A., & Sudarman. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 1–8. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/83>
- Sumartini, H. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kecamatan Bojonggede Kabupaten Bogor. *Bina: Jurnal Pembangunan Daerah Pengaruh*, 4(1), 37–63. <https://binajurnal.bogorkab.go.id/index.php/bina/article/view/118/64>
- Utami, S. S., & Hartanto, A. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 58–67. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/89>
- Wijaya, S. W., & Anoraga, P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Subah Kabupaten Batang. *ECONBANK: Journal of Economics and Banking*, 3(2), 117–127. <https://doi.org/10.35829/econbank.v3i2.21>