

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DIREKTORAT BINA PEMERIKSAAN NORMA KETENAGAKERJAAN DI KEMENTERIAN
KETENAGAKERJAAN REPUBLIK INDONESIA

Ages Dwi Lestari
Universitas Bina Sarana Informatika
Jl. Kramat Raya No. 98, Jakarta Pusat
Email: ageslestari@gmail.com

ABSTRACT

Abstracts - This study aims to analyze the effects of leadership style and work motivation on employee performance at the Directorate of Labor Norm Inspection Development, Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia. The Ministry of Manpower has 5,066 employees, while the research population consists of 85 employees at the directorate. This study employed a quantitative method with an associative approach. A total of 60 respondents were selected using purposive sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using IBM SPSS Statistics 27. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.006 < 0.05$. Meanwhile, work motivation had a positive but insignificant effect on employee performance, with a significance value of $0.081 > 0.05$. Simultaneously, leadership style and work motivation had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.001 < 0.05$. The R Square value of 0.275 indicates that leadership style and work motivation explain 27.5% of the variation in employee performance, while the remaining 72.5% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Leadership Style, Work Motivation, Employee Performance.

ABSTRAKSI

Abstrak - ditulis Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Kementerian Ketenagakerjaan memiliki 5.066 pegawai, sedangkan populasi penelitian ini berjumlah 85 pegawai. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian terdiri dari 60 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Secara simultan, gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

Article history

Received: Oktober 2026
Reviewed: Oktober 2026
Published: Oktober 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,275 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 27,5% variasi kinerja pegawai, sedangkan 72,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan operasional berkaitan erat dengan kualitas kinerja pegawainya. Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung produktivitas, efisiensi, dan pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 2020). Dalam sektor publik, kinerja aparatur sipil negara (ASN) berperan penting dalam memastikan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat berjalan secara profesional dan bertanggung jawab. Kinerja pegawai dapat menjadi gambaran mengenai pencapaian hasil kerja serta kontribusi individu terhadap tujuan organisasi (Sinambela, 2019).

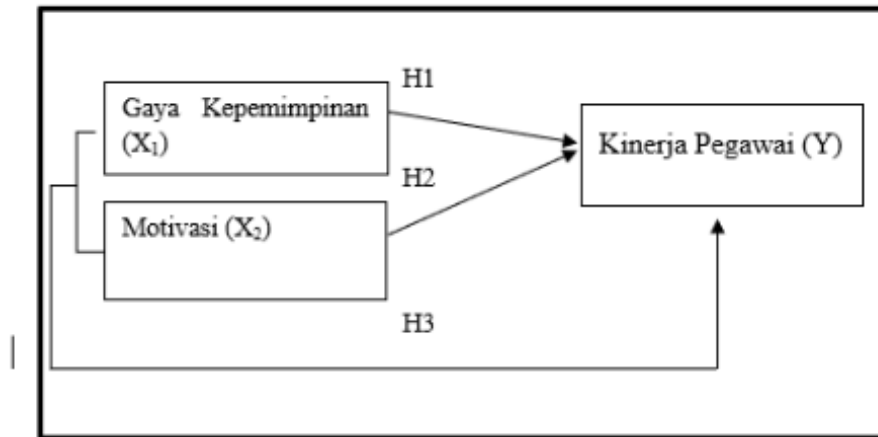
Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia merupakan instansi pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Salah satu unit kerjanya adalah Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan yang berperan dalam pembinaan dan pengawasan pelaksanaan norma ketenagakerjaan. Pelaksanaan tugas tersebut membutuhkan pegawai yang mampu bekerja secara efektif, bertanggung jawab, dan sesuai dengan target organisasi. Dengan jumlah pegawai sebanyak 85 orang, pembagian tugas dan tanggung jawab yang beragam menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam upaya menjaga kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat berkaitan dengan berbagai faktor, di antaranya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja. Gaya kepemimpinan berperan dalam mengarahkan, mengoordinasikan, dan memberikan dukungan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi kesediaan seseorang untuk melaksanakan tugas dan mencapai tujuan tertentu (Mangkunegara, 2017). Penerapan kepemimpinan yang sesuai dan motivasi kerja yang baik diharapkan dapat mendukung pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berkaitan dengan kinerja pegawai. Putri et al. (2022) menemukan adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Alhidayatullah et al. (2023) juga menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang baik dapat mendukung produktivitas melalui terciptanya kepuasan dan loyalitas kerja. Meskipun demikian, hasil penelitian pada objek dan karakteristik organisasi yang berbeda belum tentu menunjukkan kondisi yang sama. Oleh karena itu, pengujian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada lingkungan kerja pemerintahan, khususnya Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan.

Permasalahan penelitian ini berangkat dari pentingnya menjaga kinerja pegawai dalam pelaksanaan tugas pembinaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja dipilih sebagai variabel yang diteliti untuk memperoleh pemahaman empiris mengenai faktor-faktor tersebut dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Pendekatan

kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan ini memungkinkan hubungan antarvariabel dianalisis berdasarkan data yang diperoleh dari responden. Namun, penelitian ini dibatasi pada dua variabel bebas sehingga faktor lain yang juga dapat berkaitan dengan kinerja pegawai tidak dianalisis secara khusus.



Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

kerangka berpikir penelitian ini menempatkan gaya kepemimpinan (X₁) dan motivasi kerja (X₂) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian ini mengajukan hipotesis bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H1), motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H2), serta gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (H3).

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan, pada Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan bukti empiris sebagai bahan evaluasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas variabel serupa pada organisasi sektor publik.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian berjumlah 85 pegawai Direktorat Bina Pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dengan 60 responden yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling.

Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert lima poin, observasi, dan studi kepustakaan. Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics 27, meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 0,05.

Tabel 3. Operasional Variabel Ringkas

Variabel	Peran	Indikator Utama
Gaya Kepemimpinan	X1	Arahan; komunikasi; motivasi; keputusan; perhatian
Motivasi Kerja	X2	Target; keterlibatan; pengakuan; pengembangan; komitmen
Kinerja Pegawai	Y	Target kerja; kualitas; efisiensi; adaptasi; kontribusi tim

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Responden didominasi laki-laki sebanyak 32 orang (53%). Kelompok usia terbesar adalah 31-40 tahun sebanyak 23 orang (38%), sedangkan masa kerja terbanyak berada pada kelompok 1-5 tahun sebanyak 33 orang (55%).

3.2. Uji Validitas

Tabel 5. Ringkasan Uji Validitas

Variabel	Rentang r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,497-0,716	0,254	Valid
Motivasi Kerja (X2)	0,396-0,679	0,254	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	0,390-0,634	0,254	Valid

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan valid karena nilai (r) hitung lebih besar daripada (r) tabel sebesar 0,254.

3.3. Uji Realibitas

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,804	> 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,784	> 0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,722	> 0,60	Reliabel

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

3.4. Uji Normalitas

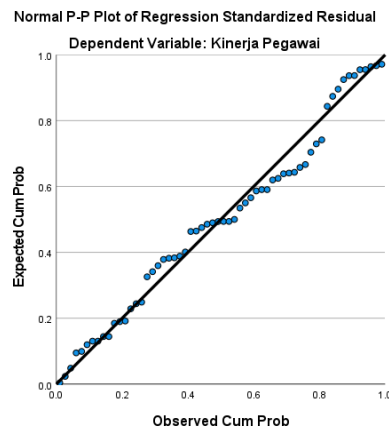
Tabel 7. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

N	Test Statistic	Asymp. Sig.
60	0,097	0,200

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Test Statistic sebesar 0,097 dan nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

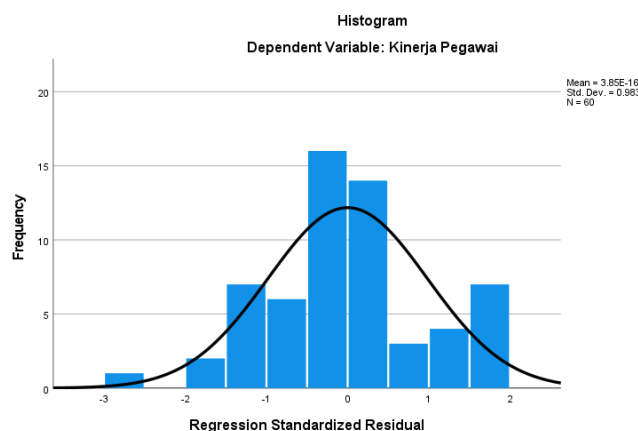
Nilai signifikansi 0,200 lebih besar dari 0,05. Hasil ini konsisten dengan P-P Plot dan mendukung terpenuhinya asumsi normalitas residual



Sumber: Data diolah dengan SPSS V.27 (2026)

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Titik-titik residual tampak menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, sehingga menunjukkan bahwa residual cenderung berdistribusi normal.

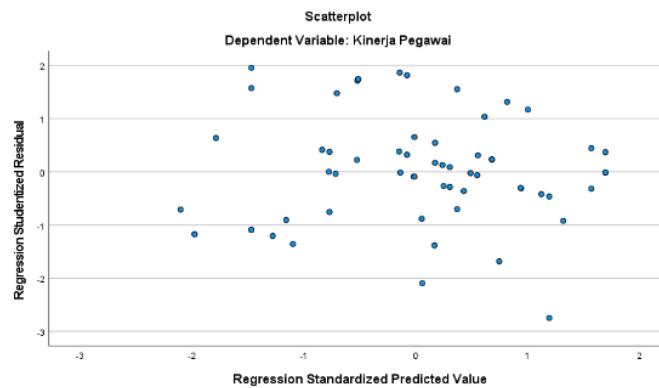


Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2026)

Gambar 3. Histogram Residual

Histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk lonceng dan terpusat di sekitar nol, sehingga residual cenderung berdistribusi normal.

3.5. Uji Heteroskedasitas



Sumber: (Data diolah dengan SPSS V.27, 2026)

Gambar 4. Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang atau pola yang melebar dan menyempit. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas pada model regresi telah terpenuhi.

3.6. Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,759	1,318	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,759	1,318	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, seluruh variabel memiliki nilai Tolerance $0,759 > 0,10$ dan VIF $1,318 < 10$. Dengan demikian, tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

Tabel 9. Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std.Error	Beta	t	Sig.
Konstanta	22.168	5.073		4.370	<.001
Gaya Kepemimpinan	0.312	0.109	0.372	2.873	0.006
Motivasi Kerja	0.205	0.116	0.230	1.774	0.081

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sig. 0,006), sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan (Sig. 0,081).

3.7. Uji Hipotesis Parsial

Tabel 10. Hasil Uji t

Hipotesis	Koefisien	t hitung	Sig.	Keputusan
H1: Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	0,312	2,873	0,006	Diterima
H2: Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai	0,205	1,774	0,081	Ditolak

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Sementara itu, variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai karena nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima dan H2 ditolak.

Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,312 dengan nilai t hitung sebesar 2,873 dan nilai signifikansi sebesar 0,006. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,006 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Pembahasan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,205 dengan nilai t hitung sebesar 1,774 dan nilai signifikansi sebesar 0,081. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,081 > 0,05$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif, tetapi tidak banyak berpengaruh pada kinerja pegawai.

3.8. Uji Simultan dan Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji F

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	157.813	2	78.907	10.814	<,001
Residual	415.920	57	7.297		
Total	573.733	59			

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Diperoleh nilai F hitung sebesar 10,814 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
0.524	0.275	0.250	2.70127

Sumber: (Data diolah peneliti, 2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,250 menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja menjelaskan 25% variasi kinerja pegawai, sedangkan 75% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Berikut merupakan kesimpulan berdasarkan hasil penelitian:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan, semakin meningkat kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,081 > 0,05$. Artinya, motivasi kerja belum terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Beberapa saran dibuat yang merupakan bagian dari hasil penelitian berikut:

1. Instansi perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi, arahan, dan pengambilan keputusan yang baik, serta mendorong motivasi pegawai melalui penghargaan, pelatihan, dan pengembangan karier. Pegawai juga diharapkan meningkatkan keterampilan, tanggung jawab, dan inisiatif kerja untuk mendukung peningkatan kinerja.
2. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel kepuasan kerja untuk memperluas kajian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

REFERENSI

- P Abraham Maslow. (2021). Teori motivasi dan kebutuhan manusia. Gramedia.
- Afdhal, M., & Jannah, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(2), 45-56.
- Alfia, N., & Syahrani, A. (2023). Analisis kinerja pegawai dalam organisasi publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 22-31.
- Alhidayatullah, M., et al. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja dan kepuasan pegawai. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(3), 77-88.
- Anwar, R., & Herlina, S. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 120-132.
- Ardiansyah, D., et al. (2023). Teknik observasi dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Metodologi Penelitian*, 5(1), 30-41.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Asrulla, A., et al. (2023). Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Ilmu Penelitian*, 7(2), 55-67.
- Azmy, A. (2022). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas organisasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 10-21.
- Churahman, A. (2022). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap organisasi. *Jurnal Kepemimpinan dan Organisasi*, 4(2), 65-75.
- Del Pino-Marchito, A., Galán-García, A., & Plaza-Mejía, M. de los Á. (2025). The Hersey and

- Blanchard's situational leadership model revisited: Its role in sustainable organizational development. *World*, 6(2), 63. <https://doi.org/10.3390/world6020063>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fadhila, N., & Ghifary, M. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan dan loyalitas pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 11(1), 88-99.
- Firmansyah, R., et al. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(2), 101-112.
- Herdilah, S., et al. (2023). Fungsi manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2), 40-51.
- Hidayat, R., et al. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja ASN. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(3), 72-84.
- HS, R., et al. (2024). Peran sumber daya manusia sebagai aset organisasi. *Jurnal Human Capital*, 6(1), 14-26.
- Jailani, M., Jeka, F., & Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi. (n.d.). Populasi dan sampling (kuantitatif), serta pemilihan informan kunci (kualitatif) dalam pendekatan praktis.
- Jailani, M., et al. (2023). Populasi dan sampel dalam penelitian kuantitatif. *Jurnal Statistik dan Penelitian*, 5(2), 19-28.