



Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang

Anengtyas Puspita Nur Hasanah¹, Dian Ayu Liana Dewi²

^{1,2}Universitas YPPI Rembang

Jl. Pamotan No.KM. 4, Tireman Timur, Tireman, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219

E-mail: anengtyaspuspitanurhasanah@gmail.com¹, dianayu_lianadewi@gmail.com²

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received 04 Januari 2026

Received in revised form 08 Januari 2026

Accepted 10 Januari 2026

Available online 30 Mei 2026

The purpose of this study is to identify and demonstrate the influence of leadership, working conditions, and motivation on employee performance. This study used a sample of 41 DINDUKCAPIL employees in Rembang Regency, using a saturated sampling method, so that all existing employees became research subjects. To analyze the data, reliability tests, validity tests, t-tests (partial), and coefficient of determination (R^2) analysis were used, processed using the latest version of SPSS. The results showed that leadership has a positive, although not significant, influence on employee performance. The same is true for the working conditions variable, which shows a positive but not significant impact. In contrast to the two previous variables, motivation shows a statistically significant positive influence on employee performance. The results of the coefficient of determination (R^2) analysis obtained a value of 0.497, which means that 49.7% of the influence of leadership, working conditions, and motivation on employee performance. Meanwhile, the remaining 50.3% is influenced by other independent variables not included in this study.

Keywords: Leadership, Work Environment, Motivation, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menunjukkan pengaruh kepemimpinan, kondisi kerja, serta motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan sampel yang terdiri dari 41 orang pegawai DINDUKCAPIL di Kabupaten Rembang, yaitu dengan metode sampel jenuh, sehingga seluruh pegawai yang ada menjadi subjek penelitian. Untuk menganalisis data, digunakan uji reliabilitas, uji validitas, uji t (parsial), serta analisis koefisien determinasi (R^2), yang diproses menggunakan versi terbaru SPSS. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepemimpinan memberikan dampak yang positif, meskipun tidak pada tingkat signifikansi, terhadap performa karyawan. Situasi kerja pun menunjukkan efek yang serupa, yaitu positif tetapi tidak signifikan. Berbeda dengan kedua variabel yang telah disebutkan, motivasi menunjukkan efek positif yang nyata secara statistik terhadap performa karyawan. Dari analisis koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,497, yang menunjukkan bahwa 49,7% dari variabel kepemimpinan, kondisi kerja, dan motivasi berkontribusi terhadap kinerja pegawai. Sementara 50,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel independen lainnya tidak tercakup dalam penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah aspek dari manajemen organisasi yang berkaitan dengan individu-individu yang terlibat di dalamnya. Peran sumber daya manusia sangat krusial dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam meraih tujuannya. Setiap organisasi memiliki elemen utama yang terdiri dari manusia. Tidak peduli bentuk dan tujuan organisasi apa, mereka dibentuk berdasarkan visi tertentu untuk melayani kebutuhan manusia, dan pelaksanaan misinya dilakukan serta dikelola oleh manusia. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang adalah lembaga yang menyediakan layanan administrasi kependudukan bagi masyarakat. Dengan perkembangan teknologi, Dindukcapil Kabupaten Rembang telah menerapkan Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) yang berbasis digital. Sistem ini diperlukan untuk meningkatkan kualitas layanan publik melalui proses yang lebih efektif, efisien, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Kepemimpinan berfungsi sebagai penggerak bagi suatu kelompok dengan mengelola perubahan dan manajemen perubahan tersebut, sehingga keberadaan pemimpin tidak hanya menjadi simbol, tetapi mampu memberikan dampak positif terhadap perkembangan kelompok tersebut. [4] Seorang pemimpin harus mampu memberikan arahan, motivasi, dan instruksi kepada seluruh anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan serta mengoptimalkan kinerja karyawan. [7]

Lingkungan kerja mencakup area atau tempat di mana pegawai menyelesaikan tugas dan pekerjaan mereka. Ini termasuk penerapan manajemen dan kondisi fisik lingkungan kerja, seperti ruangan yang nyaman dan teratur, ventilasi yang baik, keamanan kerja, waktu kerja yang sesuai dan keadaan lain yang mendukung kelancaran tugas [7]. Aspek lingkungan kerja berperan besar terhadap kelancaran operasional organisasi karena kondisi dan situasinya dapat memengaruhi perilaku karyawan yang secara langsung berdampak pada kinerja mereka. [9]

Motivasi adalah proses yang menunjukkan seberapa besar intensitas arah dan ketekunan individu dalam mencapai tujuannya [1]. Motivasi berarti dorongan yang memotivasi seseorang untuk bertindak demi mencapai keinginannya. Karyawan yang terdorong oleh motivasi cenderung akan berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, guna memastikan organisasi dapat mencapai tujuannya dan berbagai kepentingan individu dapat terpenuhi [3]. Karyawan yang mendapat motivasi tinggi akan berusaha keras meraih sasaran organisasi dengan senang hati tanpa paksaan. [12]

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang tergantung pada pengalaman, keterampilan, serta dedikasi dan ketepatan waktu, menurut [6]. Kinerja merupakan hasil kerja baik dalam kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya [4]. Keberhasilan sebuah organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, yang diukur berdasarkan kontribusi mereka dalam hal kuantitas, kualitas, dan kepatuhan terhadap waktu. [12]

2. TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

[2] Goal setting theory menunjukkan bahwa tujuan yang lebih spesifik dan menantang berkontribusi pada peningkatan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan tujuan yang bersifat umum atau praktis. Sasaran harus jelas, terukur dalam waktu, dan menantang. Sasaran yang menantang seharusnya ditetapkan dengan asumsi bahwa motivasi dan bukan bakat menjadi faktor yang membatasi pencapaian tingkat kinerja tersebut. Ketika individu menerima tujuan, mampu mencapainya, dan tidak memiliki tujuan yang saling bertentangan, terdapat hubungan positif yang linear antara tingkat kesulitan tujuan dan kinerja tugas yang dilakukan. Dengan memahami pengaruh penetapan tujuan terhadap performa individu, organisasi dapat memanfaatkan penetapan tujuan untuk meningkatkan hasil kinerja secara keseluruhan. Menurut penelitian Edwin Locke, orang yang memilih sasaran yang lebih umum dan cenderung bekerja lebih efisien daripada mereka yang memilih sasaran yang lebih spesifik dan menantang. Beberapa langkah penting untuk mencapai tujuan yang efektif adalah sebagai berikut:

- 1) Kejelasan (clarity). Tujuan yang jelas dan terukur lebih mudah dicapai dibandingkan tujuan yang tidak jelas. Dengan kata lain, tujuan harus lebih spesifik. Sasaran yang paling efektif memiliki batas waktu penyelesaian yang jelas.
- 2) Tantangan (challenge). Tujuan harus memiliki tingkat kesulitan yang tepat agar bisa membuat Anda termotivasi untuk berusaha mencapainya.

- 3) Komitmen (commitment) Usahalah secara sadar untuk mencapai tujuan tersebut. Bagikan tujuan Anda kepada orang lain agar meningkatkan rasa tanggung jawab Anda dalam memenuhi tujuan itu.
- 4) Umpan balik (feed back). Ini adalah metode untuk mengumpulkan informasi tentang kemampuan Anda untuk mencapai tujuan tertentu .Mengumpulkan informasi tentang kemampuan Anda untuk mencapai tujuan tertentu .
- 5) Kompleksitas tugas (task complexity). Jika tujuan yang dituju sangat rumit , pastikan kamu memberi waktu yang cukup untuk mengatasi proses belajar yang diperlukan agar tugas tersebut bisa selesai. Dengan kata lain , jika suatu tujuan benar - benar sulit , pastikan kamu memberi diri sendiri jarak atau waktu tambahan agar punya kesempatan terbaik untuk berhasil.

Teori ini menegaskan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan terukur lebih efektif menaikkan kinerja dibandingkan tujuan yang umum . Selama tujuan diterima, realistis, serta sesuai kemampuan, maka meningkat taraf kesulitannya akan semakin mendorong peningkatan kinerja individu maupun organisasi. Disimpulkan bahwa teori ini merupakan teori penetapan tujuan untuk meningkatkan kinerja yang baik

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pengaruh yang dilakukan oleh seseorang dalam mengarahkan anggota timnya agar tujuan organisasi bisa tercapai lewat saluran komunikasi yang jelas. Proses persuasi ini tidak melibatkan kekerasan, namun berlandaskan pada motivasi yang mendukung, memberikan kesempatan bagi seorang pemimpin untuk berinteraksi dan mendorong bawahannya dengan penerapan taktik tertentu. Untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya, proses tersebut juga harus diawasi secara efektif agar setiap kesalahan dapat dikurangi atau diselesaikan sesuai. [7]

Kepemimpinan merupakan elemen krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan demi pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, dedikasi para pemimpin sangat berpengaruh. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan untuk memengaruhi pegawainya sehingga mereka sadar dan melaksanakan tugas tanpa Ada tekanan karena seorang pemimpin harus bisa memberi semangat dan motivasi kepada anggotanya agar organisasi dapat mencapai tujuannya. [5]

Secara umum, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah cara memengaruhi orang-orang dalam sebuah kelompok agar mau bekerja sama. mencapai sasaran organisasi melalui komunikasi yang terbuka dan jujur. Seorang pemimpin tidak berusaha menggunakan kekerasan, tetapi bersandar pada motivasi dan strategi tertentu untuk meningkatkan performa bawahannya. Selain itu, kepemimpinan yang efektif juga memerlukan pengawasan yang memadai agar kesalahan-kesalahan dapat dikurangi atau diperbaiki dengan segera sehingga tujuan yang telah ditetapkan dapat diraih.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lokasi di mana pekerja menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencakup penerapan manajemen serta kondisi fisik tempat bekerja, seperti ruang yang nyaman dan teratur, sistem ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang tepat, dan situasi lainnya yang mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki dampak signifikan terhadap operasional organisasi, karena kondisi tersebut dapat mempengaruhi sikap karyawan yang langsung berimplikasi pada kinerja mereka. Lingkungan kerja mencerminkan keadaan yang membantu kegiatan pekerjaan, karena lingkungan yang baik dan mendukung memiliki hubungan erat dengan kinerja karyawan, yaitu pelaksanaan operasional organisasi yang efektif. [9]

Lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka saat menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja sangat penting bagi perusahaan karena bisa membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk menjaga agar kinerja karyawan tetap baik dan produktivitas meningkat, perlu adanya fasilitas kerja yang cukup untuk mendukung pekerjaan mereka. [5]

Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan elemen penting dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, teratur, memiliki sirkulasi udara yang baik, serta didukung oleh jadwal kerja yang sesuai, akan menciptakan suasana kerja yang mendukung. Keadaan tersebut tidak hanya mendukung kelancaran aktivitas kerja sehari-hari, tetapi juga berpengaruh pada sikap, motivasi, dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Maka, kondisi lingkungan kerja yang baik berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai dan efektivitas operasional organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah pendorong yang mendorong individu untuk bertindak demi meraih impiannya. Karyawan yang memiliki motivasi akan lebih mungkin untuk berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, memastikan bahwa organisasi akan mencapai sasaran serta memenuhi berbagai

kepentingan pribadi. Melalui motivasi dan kepuasan kerja, hal ini dapat memengaruhi kualitas dan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi; tanpa kedua faktor tersebut, organisasi akan kesulitan dalam memberikan layanan dan menyelesaikan tugas-tugas untuk organisasi itu sendiri.[3]

Motivasi adalah bentuk dorongan yang membangkitkan semangat kerja, meningkatkan kinerja karyawan, serta membantu mereka menghadapi tantangan. Karyawan yang berenergi tinggi akan berjuang mencapai tujuan organisasi tanpa adanya tekanan.[12]

Dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah faktor pendorong yang mendorong seseorang untuk bertindak demi mencapai target yang diinginkan. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat akan memberikan usaha terbaik dalam menjalankan tugasnya, sehingga keberhasilan organisasi dalam mencapai sasaran dapat terwujud sembari memenuhi kebutuhan individu. Motivasi kerja yang disertai dengan kepuasan kerja sangat berpengaruh dalam meningkatkan kualitas serta kinerja pegawai. Tanpa adanya kedua elemen ini, sebuah organisasi akan kesulitan untuk melaksanakan tugas dan memberikan pelayanan yang maksimal.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah pencapaian seseorang akan melaksanakan tugas yang diberi menurut. [4] Kinerja pegawai muncul karena ada dedikasi dan ketelitian dari masing-masing pegawai yang berkontribusi dalam organisasi [3]. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan yang diraih pegawai baik secara individu maupun secara kolektif oleh organisasi. Oleh karena itu, pegawai dianggap memiliki kinerja optimal apabila hasil dan tingkat pencapaian yang diraihnya tinggi serta sesuai dengan harapan organisasi [9]. Kinerja pegawai menjadi hasil dari kerja yang dilakukan selama proses dan pelaksanaan tugas pokok serta tanggung jawab dalam organisasi, menjadi dasar penilaian atas prestasi kerja pegawai tersebut. [7]

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas yang telah diberikan berdasarkan pengalaman, keahlian, kesungguhan, dan ketepatan waktu [6]. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tugas yang sudah ditentukan dalam waktu tertentu.[5]

Dari penjelasan yang ada, disimpulkan bahwa performa seorang pegawai merupakan hasil kerja mereka dalam memenuhi tanggung jawab serta kewajiban di dalam suatu organisasi. Kinerja mencerminkan kemampuan, komitmen, ketekunan, pengalaman, dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang telah ditentukan. Prestasi maksimal terlihat ketika pegawai dapat menghasilkan output berkualitas tinggi yang sejalan dengan target dan harapan organisasi. Dengan demikian, kinerja pegawai bukan hanya sekedar ukuran pencapaian individu, tetapi merupakan indikator penting bagi keberhasilan keseluruhan organisasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan kumpulan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk mereka jawab. Sumber data yang diakses merupakan data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari pegawai Dindikcapil Kabupaten Rembang secara daring melalui google form. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang ada 41 pegawai, Dengan metode pengambilan sampel yang mencakup semua elemen populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah pengujian instrumen yang mencakup: pengujian reliabilitas dan validitas, serta analisis regresi linear berganda, yaitu uji t (Parsial) dan pengujian koefisien determinasi, untuk mengukur hubungan antar variabel-variabel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,837	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,920	0,70	Reliabel
Motivasi (X3)	0,894	0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,917	0,70	Reliabel

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang (Anengtyas Puspita N. Hasanah, dkk)

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada Tabel 1 Uji Reliabilitas, seluruh variable penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Variabel Kepemimpinan sebesar 0,837. Variabel Lingkungan kerja sebesar 0,920. Variabel Motivasi sebesar 0,894. Dan variable Kinerja Pegawai sebesar 0,917. Hal ini dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Validitas

a. Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Tabel 2 Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	0,426	0,308	Valid
2	0,680	0,308	Valid
3	0,645	0,308	Valid
4	0,740	0,308	Valid
5	0,843	0,308	Valid
6	0,594	0,308	Valid
7	0,633	0,308	Valid
8	0,533	0,308	Valid
9	0,591	0,308	Valid
10	0,657	0,308	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada Tabel 2, hasil Uji Validitas untuk variabel kepemimpinan menunjukkan bahwa dari total 10 item pernyataan, semuanya dinyatakan valid.

b. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Tabel Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,539	0,308	Valid
2	0,586	0,308	Valid
3	0,762	0,308	Valid
4	0,697	0,308	Valid
5	0,690	0,308	Valid
6	0,777	0,308	Valid
7	0,629	0,308	Valid
8	0,695	0,308	Valid
9	0,682	0,308	Valid
10	0,728	0,308	Valid
11	0,639	0,308	Valid
12	0,634	0,308	Valid
13	0,600	0,308	Valid
14	0,619	0,308	Valid
15	0,600	0,308	Valid
16	0,634	0,308	Valid
17	0,640	0,308	Valid
18	0,594	0,308	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada Tabel 3, hasil Uji Validitas untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa dari total 18 item pernyataan, semuanya dinyatakan valid.

c. Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)

Tabel 4 Uji Validitas Motivasi (X3)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,590	0,308	Valid
2	0,795	0,308	Valid
3	0,780	0,308	Valid
4	0,689	0,308	Valid
5	0,779	0,308	Valid
6	0,634	0,308	Valid
7	0,817	0,308	Valid
8	0,756	0,308	Valid
9	0,630	0,308	Valid
10	0,695	0,308	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Dalam Tabel 4, hasil uji validitas untuk variabel motivasi menunjukkan bahwa dari total 10 item pernyataan, semuanya dinyatakan valid.

d. Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,656	0,308	Valid
2	0,747	0,308	Valid
3	0,775	0,308	Valid
4	0,749	0,308	Valid
5	0,475	0,308	Valid
6	0,831	0,308	Valid
7	0,757	0,308	Valid
8	0,714	0,308	Valid
9	0,806	0,308	Valid
10	0,762	0,308	Valid
11	0,753	0,308	Valid
12	0,739	0,308	Valid
13	0,747	0,308	Valid

Sumber: Hasil olah data, 2025

Pada Tabel 5, hasil Uji Validitas untuk variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa dari total 13 item pernyataan, semuanya dinyatakan valid.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

a. Uji t (Parsial)

Tabel 6
Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficient	Std error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	16.791	7.453		2.253	.030
Kepemimpinan	.154	.213	.110	.720	.476

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang (Anengtyas Puspita N. Hasanah, dkk)

Lingkungan Kerja	.133	.130	.190	1.024	.313
Motivasi	.525	.206	.474	2.543	.015

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Diketahui nilai t table pada tingkat signifikansi 5% dengan rumus sebagai berikut;

$$\begin{aligned} T \text{ table} &= (\alpha / 2 : df = n-k-1) \\ &= (0,05 / 2 : 41-2-1) \\ &= 0,025 : 37) \end{aligned}$$

$$T \text{ table} = 2,026$$

Dengan $\alpha = 0,025$ dan $df = 37$, maka didapat t table 2,026. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) Pemimpin dan kinerja karyawan. Pada tabel di atas, nilai t hitung tercatat sebesar 0,720 > t table yang memiliki nilai 2,026, sementara variabel kepemimpinan menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,476 yang juga lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak positif terhadap performa karyawan. Dengan demikian, H1 ditolak.
- 2) Kondisi lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Dalam tabel di atas, t hitung mencapai 1,024 > nilai t table sebesar 2,026, dengan variabel lingkungan kerja menunjukkan tingkat signifikansi mencapai 0,313 yang juga lebih tinggi dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, H1 ditolak.
- 3) Dorongan motivasi dan kinerja pegawai. Dalam tabel di atas, t hitung menunjukkan nilai 2,543 > t table dengan angka 2,026, dan variabel motivasi memiliki tingkat signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Ini mengindikasikan motivasi berdampak positif terhadap performa pegawai. Dengan demikian, H1 diterima.

b. Uji Determinasi (R^2)

Tabel 7
Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.705 ^a	.497	.456	3.590

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

Sumber: Data diolah SPSS, 2025

Dari hasil uji pada tabel di atas, terlihat bahwa koefisien determinasi (R Square) adalah 0,497. Angka ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai mencapai 49,7%. Sisanya, yaitu 50,3%, dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

1. Dampak Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak positif meskipun tidak signifikan terhadap pegawai. Ini terlihat dari nilai t hitung 0,720 yang lebih besar dari t table 2,026, nilai signifikan untuk variabel kepemimpinan (X1) yaitu 0,476 yang lebih besar dari 0,05, artinya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H0 diterima dan H1 ditolak. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang mencatat bahwa kepemimpinan memberikan dampak positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.[1]

2. Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap pegawai. Hal ini terlihat dari t hitung yang sebesar 1,024 yang lebih besar dari t table 2,026 dan nilai penting untuk faktor lingkungan kerja (X2) mencapai 0,313 yang lebih tinggi dari 0,05, yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki dampak secara individu terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, H0 disetujui dan H1 ditolak.

3. Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, terbukti bahwa motivasi memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap pegawai. Ini dapat dilihat dari t hitung 2.543 yang lebih besar dari t table 2,026 dan nilai signifikan untuk variabel motivasi (X_3) yang sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05, menjelaskan bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang mengindikasikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. [1],[2],[4],[12]

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan temuan dari studi yang dilaksanakan oleh peneliti berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang", maka dapat disimpulkan:

- 1) Dari studi ini, didapatkan nilai signifikan mengenai bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap performa pegawai dengan hasil uji t sebesar 0,720 yang lebih tinggi dari 2,026 serta tingkat signifikansi untuk variabel kepemimpinan adalah 0,476 yang lebih besar dibandingkan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kepemimpinan memberikan dampak positif, namun dampak tersebut tidak signifikan terhadap prestasi kerja para pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.
- 2) Penelitian ini menunjukkan nilai signifikan untuk lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan hasil uji t sebesar 1,024 yang lebih tinggi dari 2,026 dan tingkat signifikan variabel lingkungan kerja sebesar 0,313 yang lebih tinggi dari 0,05. Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian, nilai signifikan untuk motivasi terhadap kinerja pegawai didapat dari uji t mencapai 2,543 yang melebihi 2,026 dan tingkat signifikan variabel motivasi sebesar 0,015 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang.
- 4) Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai adalah 49,7%. Sedangkan sisanya, yang sebesar 50,3%, dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Saran

Dari studi yang telah dilakukan, diharapkan hasilnya dapat memberikan keuntungan untuk Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Rembang sebagai sumber pertimbangan dan implementasi dalam hal kepemimpinan, suasana kerja, serta motivasi yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan performa mereka. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan untuk memperkaya analisis yang akan dilakukan, sehingga dapat diidentifikasi elemen mana yang memiliki pengaruh lebih signifikan dan bisa meningkatkan studi yang telah dilakukan sebelumnya.

6. DAFTAR PUSTAKA

- [1] Al-Giffariet al. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sulawesi Selatan Di Makasar." YUME: Journal of Management. Vol. 6 Issue 1, 2023, Pages 494-504, <https://doi.org/10.37531/yum.v6i1.3686>
- [2] Ghozali, I Grand Theory : 25 Teori Besar Ilmu Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis Untuk Landasan Teori Skripsi, Tesis Dan Disertasi. Semarang: Yoga Pratama, 2020.
- [3] Gulo. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Mandrehe Kabupaten Nias Barat." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*. Vol. 8, No. 1, Januari 2025, Pages 296-310. <https://doi.org/10.57094/jim.v7i1.1627>

-
- [4] Hersusetyo & Dewi. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Rembang." *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (DINAMIKA)*, Vol. 5, No.1, Mei 2025, pp 253-258. <https://doi.org/10.51903/4gafnj45>
- [5] Wijoyo & Purnomo. "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat", *CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis*, Vol. 4, No.3 Agustus, 179-192. <https://doi.org/10.55606/cemerlang.v4i3.3043>
- [6] Nadhiyah & Alim. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Rembang." *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 4, No. 4 Juli 2022 628-644. <https://doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22031>
- [7] Nur Azijah et al. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Governansi*. Vol. 10, No. 1, April 2024, Pages 1-14.2024 <https://doi.org/10.30997/jgs.v10i1.11009>
- [8] Prihatanti & Astria. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tangerang" Prosiding Seminar Nasional Manajemen, vol 3(2), Agustus 2024, Page 23177-23185. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>
- [9] Sapriyanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sako Kota Palembang." *JlADS*, Vol. 18, No.2 Edisi Juli-Des 2023. <https://doi.org/10.62128/jiads.v18i2.87>
- [10] Serenita & Miftahurrohman. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melaalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (DINAMIKA)*, Vol.5, No.2, Oktober 2025, pp 140-151. <https://doi.org/10.51903/md6w8242>
- [11] Sutrisno. 'Manajemen Sumber Daya Manusia', Jakarta: Kencana, 2017.
- [12] Ramiaji. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri Area Pondok Kelapa." *Kampus Akademik Publisng Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*. Vol. 2, No.2, Agustus 2024, pp. 403-410. <https://doi.org/10.61722/jiem.v2i8.2311>
- [13] Tim Penyusun. *Pedoman Penyusunan Skripsi Tesis tidak dipublikasikan*. Universitas YPPI Rembang, 2025