

The Influence Of Leadership, Work Environment And Work Motivation On Employee Performance At The Manpower Office Of North Sumatra Province

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara

Devi Santika ¹⁾; Kholilul Kholik ²⁾; Kiki Farida Ferine ³⁾

^{1,2,3)} Study Program of Management, Faculty of Social Sciences, University Pembangunan Panca Budi, Medan
Email: ¹⁾ santisanti50099@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 Juni 2026]

Revised [25 Juli 2026]

Accepted [30 Juli 2026]

KEYWORDS

*Leadership, Work Environment,
Work Motivation, Employee
Performance.*

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Variabel yang diteliti adalah kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kepemimpinan (X1). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat asosiatif. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan, dengan 72 karyawan sebagai responden. Kuesioner skala Likert digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan regresi linier berganda, yang mencakup koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja memiliki pengaruh positif parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi 0,331, nilai t hitung 3,147, t tabel 1,995, dan signifikansi 0,002; (2) kepemimpinan juga memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,380, nilai t hitung sebesar 2,853, nilai t tabel sebesar 1,995, dan signifikansi sebesar 0,006; (3) motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,222, nilai t hitung sebesar 2,067, nilai t tabel sebesar 1,995, dan signifikansi sebesar 0,016; dan (4) secara bersama-sama, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 55,6%.

ABSTRACT

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini mengkaji atribut kinerja karyawan (Y), lingkungan kerja (X2), motivasi kerja (X3), dan kepemimpinan (X1). Penelitian ini menggunakan metodologi asosiatif kuantitatif. Penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara di Medan, dengan sampel 72 karyawan. Regresi linear berganda digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh menggunakan kuesioner skala Likert. Analisis meliputi uji parsial (uji-t), uji simultan (uji-F), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai regresi 0,331, t-hitung 3,147, t-tabel 1,995, dan nilai signifikansi 0,002. 2) Kinerja staf di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagian dan secara substansial dipengaruhi secara positif oleh kepemimpinan, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,380, nilai t sebesar 2,853, nilai t-tabel sebesar 1,995, dan tingkat signifikansi sebesar 0,006. 3) Kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagian dan secara signifikan dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,222, statistik t sebesar 2,067, nilai t-kritis sebesar 1,995, dan tingkat signifikansi sebesar 0,016. 4) Kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja, dengan persentase sebesar 55,6%.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi maupun perusahaan memiliki sasaran yang ingin dicapai secara bersama-sama. Tujuan tersebut akan lebih mudah terwujud apabila seluruh anggota organisasi menunjukkan kinerja yang optimal, sebab pegawai memegang peranan penting sebagai pelaksana utama kegiatan organisasi. Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan serta perilaku kerja seseorang dalam menuntaskan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu (Kasmir, 2016). Tinggi rendahnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh sejumlah variabel, dengan kepemimpinan menempati peringkat tinggi di antaranya. Kepemimpinan merupakan suatu proses dalam memengaruhi individu maupun kelompok agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan pada kondisi tertentu (Thoha, 2010).

Lingkungan kerja yang aman, menyenangkan, dan mendukung yang memungkinkan kinerja tugas optimal sangat penting bagi instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas, memiliki tempat kerja yang dirancang dengan baik sangatlah penting. Seperti yang dinyatakan oleh Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja mencakup semua peralatan, material, kondisi di sekitar tempat kerja, metode kerja yang digunakan, dan struktur organisasi, baik individu maupun kolektif.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, instansi harus menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia mereka, termasuk menumbuhkan motivasi kerja. Motivasi kerja sangat penting untuk memotivasi karyawan agar mencapai hasil optimal dan berkinerja sebaik mungkin. Menurut (Hasibuan, 2008) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang diberikan untuk membangkitkan semangat seseorang sehingga bersedia bekerja sama, bekerja secara efektif, serta mengarahkan seluruh kemampuannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintah yang senantiasa berupaya memberikan pelayanan terbaik, termasuk dalam proses perekrutan sumber daya manusia agar memperoleh tenaga kerja yang kompeten sesuai bidangnya. Selain itu, para pegawai dituntut mampu menunjukkan kinerja yang baik, baik secara individu maupun dalam kerja kelompok. Namun, berdasarkan hasil pra-survei, masih ditemukan permasalahan terkait kinerja pegawai pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara, yaitu belum optimalnya penyelesaian tugas serta hasil pekerjaan yang masih belum memenuhi standar yang ditetapkan instansi.

Untuk memastikan staf mereka memahami dan mengikuti semua kebijakan, arahan, dan instruksi, para pemimpin membutuhkan keterampilan komunikasi yang kuat. Pemimpin dan bawahan dapat bekerja sama lebih efektif ketika mereka berkomunikasi dengan baik. Namun, survei pendahuluan menemukan bahwa Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara masih memiliki masalah kepemimpinan. Hal ini karena para CEO membina hubungan yang kurang ideal dengan karyawan mereka dengan jarang melibatkan mereka dalam proses pengambilan keputusan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil pra-survei mengenai lingkungan kerja, diketahui bahwa masih terdapat beberapa kondisi yang kurang mendukung kenyamanan pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Beberapa di antaranya adalah fasilitas pendingin ruangan (AC) yang tidak berfungsi dengan baik serta pencahayaan ruang kerja yang masih kurang memadai. Kondisi tersebut diduga turut memengaruhi kenyamanan pegawai dalam bekerja, sehingga berdampak pada belum tercapainya target kerja secara optimal.

Motivasi kerja pegawai di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara pada dasarnya diharapkan berada pada tingkat yang tinggi, mengingat instansi telah menyediakan berbagai bentuk penghargaan seperti bonus, insentif, serta kesempatan pengembangan karier. Akan tetapi, berdasarkan hasil pra-survei, fasilitas tersebut dinilai belum sepenuhnya mampu menumbuhkan dorongan dan harapan pegawai untuk terus meningkatkan prestasi, terutama ketika peluang promosi jabatan belum tersedia. Kondisi ini menyebabkan sebagian pegawai kurang terdorong untuk bekerja lebih giat karena lemahnya motivasi dan ekspektasi terhadap penghargaan atas kinerja. Di samping itu, pemberian insentif yang dapat diperoleh hanya dengan memenuhi persyaratan administratif, tanpa harus disertai pencapaian kerja yang optimal, juga turut mengurangi semangat pegawai untuk memberikan kinerja terbaik.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Prestasi kerja seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dapat didefinisikan sebagai kinerja. Kemampuan, pengalaman, keseriusan dalam bekerja, dan ketepatan dalam menggunakan waktu adalah faktor utama yang memengaruhi prestasi tersebut (Finarti, 2016). Sementara itu, Kasmir (2016) menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan. Indikator efikasi untuk karyawan adalah sebagai berikut (Kasmir, 2016):

1. Kualitas kerja, merupakan tingkat mutu dari hasil pekerjaan yang dicapai pegawai dengan mengacu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.
2. Kuantitas pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat dilakukan pekerja dalam periode waktu tertentu.
3. Konsistensi pegawai, berkaitan dengan ketepatan dan kesesuaian pegawai dalam melaksanakan job description berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan.
4. Kerja sama, mencerminkan kemampuan pegawai untuk saling membantu dan mendukung antar anggota tim sehingga tujuan kerja dapat dicapai secara lebih optimal.
5. Sikap karyawan, menggambarkan perilaku atau respons pegawai terhadap perusahaan maupun rekan kerja yang dapat mencerminkan kreativitas dalam bekerja.

Kepemimpinan

Kemampuan untuk memberikan pengaruh terhadap rekan sejawat merupakan hal mendasar dalam kepemimpinan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, merumuskan visi dan misi organisasi, serta mengarahkan karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai (Mutofar, 2024). Sementara itu, (Thoha, 2010) Definisi kepemimpinan adalah seni membimbing suatu kelompok atau individu untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu lingkungan tertentu. Kepemimpinan juga dapat dipahami sebagai upaya memengaruhi banyak orang melalui komunikasi yang efektif agar sasaran organisasi dapat diwujudkan. Adapun indikator-indikator kepemimpinan adalah (Thoha, 2010):

1. Pengarahan, menunjukkan kemampuan pemimpin dalam memberikan petunjuk atau instruksi yang jelas sehingga pegawai dapat memahami pekerjaan yang harus dilaksanakan.
2. Komunikasi, merupakan cara yang digunakan pimpinan dalam menyampaikan informasi selama proses kerja agar pegawai bersedia bekerja sama secara efektif.
3. Pengambilan keputusan, berkaitan dengan pemberian kewenangan oleh pimpinan kepada pegawai untuk turut menentukan keputusan dalam penyelesaian pekerjaan.
4. Memotivasi, mencerminkan upaya pimpinan dalam memberikan arahan, dorongan, serta pengawasan kepada bawahan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan baik.

Lingkungan Kerja

Seluruh lokasi fisik dan peralatan yang digunakan karyawan selama jam kerja merupakan apa yang disebut sebagai "lingkungan kerja" (Sedarmayanti, 2017), bahan-bahan yang mendukung pelaksanaan tugas, situasi di sekitar tempat kerja, cara kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja yang berlaku, baik untuk individu maupun kelompok. Istilah "lingkungan kerja" dapat didefinisikan sebagai tempat fisik di mana para pekerja melaksanakan tugas mereka. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut (Sedarmayanti, 2017):

1. Penerangan
2. Sirkulasi udara
3. Kebisingan
4. Bau tidak sedap
5. Keamanan

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008), motivasi kerja adalah dorongan yang diberikan untuk meningkatkan keinginan individu untuk berkolaborasi, mengerjakan tugas secara efisien, dan memanfaatkan seluruh kemampuannya secara kohesif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Faktor-faktor penentu motivasi kerja meliputi (Hasibuan, 2008):

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan.
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan harga diri
5. Kebutuhan aktualisasi diri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang bercirikan pendekatan asosiatif. Sugiyono (2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai teknik yang menggunakan data numerik dari sampel yang ditentukan untuk analisis statistik guna memvalidasi premis yang telah ditetapkan sebelumnya. Studi asosiatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara dua atau lebih variabel. Penelitian ini dilakukan di Kantor Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara di Kota Medan, dengan ukuran sampel sebanyak 72 orang. Data diperoleh menggunakan kuesioner berbasis skala Likert. Setelah pengumpulan data, regresi linier berganda digunakan untuk menentukan pengaruh parsial, pengaruh simultan, dan kontribusi faktor independen terhadap variabel dependen.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y	= Variabel Y (Kinerja Pegawai)
α	= Konstanta
β	= Koefisien Regresi Berganda
X1	= Variabel X1 (Kepemimpinan)
X2	= Variabel X2 (Lingkungan Kerja)
X3	= Variabel X3 (Motivasi Kerja)
e	= Error term

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan adalah uji dua arah dengan ambang batas signifikansi 0,05. Jika nilai r yang diperoleh $> r$ tabel, maka instrumen atau item pernyataan dianggap valid karena korelasinya yang signifikan dengan skor total. Nilai r tabel pada penelitian ini adalah 0,3610 berdasarkan jumlah titik data ($df = n-2$, $30-2 = 28$). Hasil uji validitas untuk setiap variabel penelitian ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas X1

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{1,1}$	0,666	0,3610	Valid
2	$X_{1,2}$	0,780	0,3610	Valid
3	$X_{1,3}$	0,589	0,3610	Valid
4	$X_{1,4}$	0,447	0,3610	Valid
5	$X_{1,5}$	0,704	0,3610	Valid
6	$X_{1,6}$	0,642	0,3610	Valid
7	$X_{1,7}$	0,525	0,3610	Valid
8	$X_{1,8}$	0,688	0,3610	Valid

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Berdasarkan Tabel 1, semua item pernyataan dalam variabel Kepemimpinan (X1) memiliki nilai r lebih besar dari 0,3610. Kriteria ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner variabel X1 valid. Oleh karena itu, semua produk ini dapat dimanfaatkan secara efektif sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas X2

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,630	0,3610	Valid
2	$X_{2,2}$	0,529	0,3610	Valid
3	$X_{2,3}$	0,670	0,3610	Valid
4	$X_{2,4}$	0,453	0,3610	Valid
5	$X_{2,5}$	0,561	0,3610	Valid
6	$X_{2,6}$	0,517	0,3610	Valid
7	$X_{2,7}$	0,681	0,3610	Valid
8	$X_{2,8}$	0,443	0,3610	Valid
9	$X_{2,9}$	0,717	0,3610	Valid
10	$X_{2,10}$	0,502	0,3610	Valid

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Mengacu pada Tabel 2, seluruh butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan nilai r -hitung yang berada di atas 0,3610. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan pada variabel X2 telah memenuhi syarat validitas. Oleh karena itu, seluruh butir dalam kuesioner tersebut dinilai layak.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas X3

Lingkungan Kerja (X2)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	$X_{2,1}$	0,630	0,3610	Valid
2	$X_{2,2}$	0,529	0,3610	Valid
3	$X_{2,3}$	0,670	0,3610	Valid
4	$X_{2,4}$	0,453	0,3610	Valid
5	$X_{2,5}$	0,561	0,3610	Valid
6	$X_{2,6}$	0,517	0,3610	Valid
7	$X_{2,7}$	0,681	0,3610	Valid
8	$X_{2,8}$	0,443	0,3610	Valid
9	$X_{2,9}$	0,717	0,3610	Valid
10	$X_{2,10}$	0,502	0,3610	Valid

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Berdasarkan data pada Tabel 3, nilai r yang dihitung untuk setiap item pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X3) melebihi 0,3610. Menurut temuan ini, semua item pernyataan pada variabel X3 valid. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan survei dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Y

Lingkungan Kerja (X₂)

Pernyataan ke -	Simbol	r_{hitung}	r_{kritis}	Keterangan
1	X _{2,1}	0,630	0,3610	Valid
2	X _{2,2}	0,529	0,3610	Valid
3	X _{2,3}	0,670	0,3610	Valid
4	X _{2,4}	0,453	0,3610	Valid
5	X _{2,5}	0,561	0,3610	Valid
6	X _{2,6}	0,517	0,3610	Valid
7	X _{2,7}	0,681	0,3610	Valid
8	X _{2,8}	0,443	0,3610	Valid

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Berdasarkan Tabel 4, semua item pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r yang dihitung lebih besar dari 0,3610. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner variabel Y memenuhi kriteria validitas. Oleh sebab itu, seluruh item tersebut dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Para peneliti menggunakan alpha Cronbach untuk mengevaluasi keandalan instrumen tersebut. Skor alpha 0,60 menunjukkan tingkat keandalan yang tinggi, mencerminkan data yang konsisten dan dapat diandalkan. Tabel keluaran SPSS ini menunjukkan hasil pengujian. Pemrosesan dan perhitungan dilakukan dengan SPSS versi 26.0:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas X1

Cronbach's Alpha	N of Items
0,723	8

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Nilai Alpha Cronbach sebesar 0,723 diperoleh untuk variabel kepemimpinan (X1), seperti yang ditunjukkan pada Tabel 5. Karena angka ini lebih tinggi dari nilai ambang batas 0,60, dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut reliabel untuk variabel ini. Kesimpulannya, semua item pernyataan variabel kepemimpinan memenuhi syarat untuk pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas X2

Cronbach's Alpha	N of Items
0,762	10

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,762, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 6. Instrumen untuk variabel ini dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang dapat diterima, karena angka ini melebihi batas minimum 0,60. Untuk itu, semua pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X2) dianggap reliabel dan sesuai untuk tujuan penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas X3

Cronbach's Alpha	N of Items
0,805	10

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Nilai Alpha Cronbach untuk variabel Motivasi Kerja (X3) pada Tabel 7 adalah 0,805. Karena nilai ini lebih tinggi dari batas bawah 0,60, berarti instrumen untuk variabel ini memenuhi standar reliabilitas. Oleh karena itu, semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja (X3) valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Y

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,780	10

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Nilai Alpha Cronbach untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,780, menurut Tabel 8. Instrumen penelitian untuk variabel ini dapat dianggap terpercaya karena angka ini lebih tinggi dari batas minimum 0,60. Akibatnya, setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur Kinerja Karyawan (Y) dianggap dapat dipercaya dan sesuai untuk digunakan dalam penelitian.

Uji t Parsial

Pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen ditentukan secara individual menggunakan uji t parsial. Tabel berikut menunjukkan hasil uji t yang dilakukan dengan SPSS versi 26.0:

Tabel 9. Hasil Uji Parsial

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>t_{hitung}</i>	<i>t_{tabel}</i>	<i>Sig.</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	(Constant)	2,564		0,022		
	Kepemimpinan (X ₁)	2,853	1,995	0,006	Sig < 0,05	Signifikan
	Lingkungan Kerja (X ₂)	3,147	1,995	0,002	Sig < 0,05	Signifikan
	Motivasi Kerja (X ₃)	2,067	1,995	0,016	Sig < 0,05	Signifikan

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Hasil pengujian awal menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai t hitung sebesar 2,853, nilai t tabel sebesar 1,995, dan tingkat signifikansi 0,006. Temuan ini menunjukkan bahwa nilai t estimasi melebihi nilai t tabel dan secara signifikan kurang dari 0,05. Akibatnya, Kepemimpinan (X₁) menunjukkan pengaruh independen yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Studi terhadap variabel Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,147, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,995 dan memiliki tingkat signifikansi 0,002. Studi ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X₂) memiliki dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Nilai t estimasi melebihi nilai t tabel, dan ambang batas signifikansi adalah <0,05.

Pada tingkat signifikansi 0,016, variabel Motivasi Kerja (X₃) menghasilkan nilai t sebesar 2,067 dan nilai t-tabel sebesar 1,995. Temuan menunjukkan bahwa X₃, motivasi kerja, memiliki dampak substansial terhadap Y, kinerja karyawan. Hasil ini diperoleh dari nilai t yang melebihi nilai t-tabel dan tingkat signifikansi yang lebih rendah dari ambang batas 0,05.

Uji F Simultan

Untuk memastikan apakah semua faktor independen secara bersamaan memengaruhi variabel dependen, uji F, yang juga dikenal sebagai pengujian simultan, digunakan. Tabel berikut menampilkan temuan pengolahan data uji F menggunakan SPSS versi 26.0:

Tabel 10. Hasil Uji Simultan

<i>ANOVA^a</i>						
<i>Model</i>	<i>df</i>	<i>F_{hitung}</i>	<i>F_{tabel}</i>	<i>Sig</i>	<i>Syarat Sig.</i>	<i>Kesimpulan</i>
1	Regression	30,683	2,74	0,000 ^b	< 0,05	Signifikan
	Residual					
	Total					

a. *Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)*

b. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi Kerja (X₃)*

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Model regresi memiliki nilai F sebesar 30,683, yang lebih besar dari nilai perbandingan 2,74 untuk df₁ = 3 dan df₂ = 68, menurut temuan pengujian pada Tabel 10. Selain itu, angka tersebut berada di bawah batas kesalahan 5% karena tingkat probabilitas yang dicapai adalah 0,000. Dalam hal ini, model yang diuji memenuhi syarat penerimaan hipotesis. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi.

Koefisien Determinasi

Koefisien R^2 mengukur seberapa baik ketiga variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dapat menjelaskan perubahan pada variabel dependen (Y) jika digabungkan. Variabel independen tidak dapat menjelaskan variabel dependen jika nilai R^2 adalah nol. Sebaliknya, jika nilai R^2 adalah 1, hal itu menunjukkan bahwa variabel independen sepenuhnya menjelaskan semua fluktuasi pada variabel dependen. Tabel berikut menampilkan hasil uji koefisien determinasi:

Tabel 11. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,758 ^a	0,575	0,556	3,13667
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3)				
b. <i>Dependent Variable</i> : Kinerja Pegawai (Y)				

(Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2026)

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,556 diperoleh dari penelitian ini. Angka ini menunjukkan bahwa faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja menyumbang 55,6% dari varians kinerja karyawan. Sisanya, 44,4%, merupakan hasil dari faktor-faktor yang berada di luar cakupan penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan data yang disajikan dan dibahas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Produktivitas karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagian dan secara signifikan ditingkatkan oleh kepemimpinan.
2. Kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara sebagian dan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
3. Motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, baik secara parsial maupun secara signifikan.
4. Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera Utara, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja semuanya memiliki dampak yang signifikan dan bermanfaat terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Pimpinan perlu membangun komunikasi terbuka agar karyawan merasa nyaman menerima masukan dan termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja. Dengan pendekatan ini, kualitas kerja dan profesionalisme karyawan dapat lebih optimal.
2. Perlu dilakukan sosialisasi serta pengawasan yang berkelanjutan terhadap kebersihan diri dan lingkungan kerja guna mewujudkan suasana kerja yang sehat, nyaman, dan mendukung peningkatan produktivitas seluruh pegawai.
3. Pelaksanaan program team building serta berbagai kegiatan kolaboratif perlu dijadikan sebagai sarana untuk memperkuat hubungan antarpegawai, sehingga dapat tercipta lingkungan kerja yang harmonis, kondusif, dan produktif.
4. Pimpinan perlu memberikan dukungan berupa pembagian tugas yang jelas, pelatihan manajemen stres, serta penggunaan alat bantu perencanaan dan pengawasan progres pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Findarti, F. R. (2016). Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor badan kepegawaian daerah provinsi kalimantan timur. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(5), 937–946.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Pt. Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Kholik, K., Sudirman, I., & Arifin, Y. (2022). The Role of Leadership on Sustainable Improvement in Improving Product Quality in The Division of PT. North Sumatra Coal Inalum. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 4(1), 48-56.
- Manullang, M., & Pakpahan, M. (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Citapustaka Media.

- Manurung, V., & Komalasari, Y. (2022). Peran kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja dan kinerja karyawan. Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA), 5.
- Mutofar, M. M., ST, M. M., Yasik, I. Y. L., Ilham, S. T., Indrayani, M. T. R., SE, M. M., Fuadi, A., & Sos, S. (2024). Pedoman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Terbaik Meraih Sukses.
- Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D Dan Penelitian Pendidikan). Metode Penelitian Pendidikan, 67, 18.
- Thoha, M. (2010). Leadership in Management. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.