



Pengaruh Kepemimpinan Dan Pemberian Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kebudayaan Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara

Tiara Oktavia Memory Manullang¹, Natalia E.Sihombing², Charles M. Sianturi³

Universitas HKBP Nommensen, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: toktavia69@gmail.com natalia.sihombing@uhn.ac.id charlessianturi@uhn.ac.id

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 25 Maret 2026

ABSTRACT

The urgency of this research is to determine how leadership and work motivation influence employee performance in order to improve the effectiveness and quality of services at the Office of Culture, Tourism, and Creative Economy of North Sumatra Province. The research method used is a quantitative research method. The research population consists of all employees who are the target of the study and have characteristics that align with the research objectives. The population is divided into two divisions: the Tourism Marketing Development Division with 33 employees and the Tourism Object and Business Development Division with 30 employees, making a total population of 63 employees. Employees were selected because they are involved in leadership activities and work motivation within the agency. The sampling method used in this study is non-probability sampling with a purposive sampling technique. Data collection was carried out through observation and questionnaire distribution. The data analysis methods used in this research include instrument testing, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, and the coefficient of determination (R^2). The results show that there were 63 respondents, with the majority in the productive age group of 20–30 years (71.4%) and predominantly female (52.4%). The validity test indicates that all indicators of the leadership, work motivation, and employee performance variables are valid. The results of the multiple linear regression analysis show that leadership and work motivation have a positive influence on employee performance. However, partially, both variables do not have a significant effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously, leadership and work motivation have a positive and significant effect on employee performance. The coefficient of determination value of 0.130 indicates that these two variables explain 13% of the variation in employee performance, while the remaining 87% is influenced by other factors not included in the research model.

Keywords : Leadership, Work Motivation, Employee Performance, Public Organization, Tourism.

ABSTRAK

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas pelayanan di Kantor Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang menjadi sasaran penelitian dan memiliki karakteristik sesuai tujuan penelitian. Populasi terbagi menjadi dua divisi, divisi bidang bina

pemasaran pariwisata berjumlah 33 pegawai dan divisi bidang bina objek dan usaha pariwisata berjumlah 30 pegawai. Total populasi adalah 63 pegawai. Pegawai dipilih karena terlibat dalam kegiatan kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja di lingkungan dinas. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis non probability sampling dengan teknik purposive sampling. pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi dan pembagian Kuesioner. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi R². Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden berjumlah 63 orang dengan mayoritas berada pada usia produktif 20–30 tahun (71,4%) dan didominasi oleh perempuan (52,4%). Uji validitas menunjukkan seluruh indikator pada variabel kepemimpinan, pemberian motivasi, dan kinerja pegawai dinyatakan valid. Hasil regresi linear berganda menunjukkan bahwa kepemimpinan dan pemberian motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, secara parsial kedua variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, secara simultan kepemimpinan dan pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,130 menunjukkan bahwa kedua variabel menjelaskan 13% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Organisasi Publik, Pariwisata.*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan capaian keberhasilan pada suatu instansi pemerintah dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang dihasilkan mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas, kualitas hasil kerja, dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan fungsi dalam organisasi. Berbagai faktor internal dan eksternal organisasi berperan dalam menentukan kinerja pegawai, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kemampuan dan keterampilan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompensasi dan penghargaan, jenis pekerjaan, serta budaya organisasi.

Kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, meningkatkan loyalitas, serta mendorong pegawai untuk memberikan kinerja terbaiknya. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang sesuai dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan kejelasan arah kerja, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga pegawai terdorong untuk melaksanakan tugas secara optimal.

Motivasi kerja merupakan faktor internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bertindak, berusaha, dan mempertahankan perilaku kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja berperan penting dalam menentukan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas. (Akbar dan Hamzah, 2022:108), pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih baik, tercermin dari meningkatnya produktivitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab kerja. Pemberian

motivasi kerja oleh pimpinan, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, kesempatan pengembangan karier, maupun dukungan moral, mampu meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, motivasi kerja berfungsi sebagai mekanisme penggerak yang memperkuat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sehingga pencapaian tujuan organisasi dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.

Kemampuan dan keterampilan merupakan faktor penting yang mendukung pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai. Kemampuan mengacu pada kapasitas individu, baik yang bersifat intelektual maupun fisik, dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan, sedangkan keterampilan berkaitan dengan kecakapan teknis dan praktis yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. (Sumarsid et al, 2024:40), pegawai yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang memadai akan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, menyelesaikan tugas secara efektif, serta menghasilkan kinerja yang optimal. Kemampuan dan keterampilan yang didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akan memperkuat komitmen pegawai dalam bekerja, sehingga berkontribusi positif terhadap peningkatan kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dalam organisasi.

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugas dan aktivitas kerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja fisik meliputi fasilitas kerja, pencahayaan, kebersihan, tata ruang, dan kenyamanan tempat kerja, sedangkan lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan kerja, komunikasi, serta iklim organisasi. (Dewi dan Suwandi, 2024: 112). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan semangat kerja pegawai, sehingga berdampak positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang mendukung juga memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih efektif, mengurangi tingkat stres kerja, serta meningkatkan kerja sama antarpegawai. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan harmonis menjadi faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai dan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan tingkat kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, serta norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja tercermin dalam ketepatan waktu, ketaatan terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta kepatuhan terhadap kebijakan organisasi. (Akbar dan Hamzah, 2022:103-104), disiplin kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai, karena mendorong terciptanya keteraturan dan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kompensasi dan penghargaan merupakan bentuk balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi dan kinerja yang telah dicapai. Kompensasi mencakup imbalan finansial seperti gaji, tunjangan, dan insentif, sedangkan penghargaan mencakup imbalan nonfinansial seperti pengakuan, apresiasi, dan kesempatan pengembangan karier. (Akbar dan Hamzah, 2022:104), kompensasi dan penghargaan yang adil dan proporsional dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas pegawai terhadap organisasi. Pemberian

kompensasi dan penghargaan yang tepat juga mendorong pegawai untuk meningkatkan disiplin, produktivitas, dan kualitas kerja. Dengan demikian, kompensasi dan penghargaan berperan sebagai instrumen manajerial yang strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam organisasi sektor publik yang menuntut profesionalisme dan akuntabilitas kerja.

Jenis pekerjaan merupakan karakteristik tugas dan tanggung jawab yang melekat pada suatu jabatan atau posisi dalam organisasi, yang mencerminkan tingkat kompleksitas, beban kerja, serta tuntutan kompetensi yang harus dimiliki oleh pegawai. Perbedaan jenis pekerjaan, baik yang bersifat administratif, teknis, maupun fungsional, memerlukan kemampuan, keterampilan, dan tingkat tanggung jawab yang berbeda pula. Jenis pekerjaan berkaitan dengan tuntutan tugas dan kompetensi yang harus dipenuhi oleh pegawai agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif (Kristof-Brown et al.,2005:283).

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang dianut dan diterapkan secara bersama oleh anggota organisasi dalam melaksanakan aktivitas kerja. Budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman perilaku yang memengaruhi cara pegawai berpikir, bersikap, dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. (Sutrisno,2019:33) budaya organisasi yang kuat dan positif mampu menciptakan keselarasan antara nilai individu dan nilai organisasi, meningkatkan komitmen kerja, serta mendorong peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang menekankan profesionalisme, kerja sama, dan tanggung jawab akan membentuk lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian kinerja yang optimal

Kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja sebagai variabel penguat. Pemimpin yang menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta keteladanan, sehingga menumbuhkan rasa percaya, aman, dan dihargai pada diri pegawai. Kondisi tersebut mendorong munculnya motivasi kerja yang tinggi, yang tercermin dalam semangat kerja, kedisiplinan, dan kesediaan pegawai untuk berupaya mencapai target organisasi. Motivasi kerja yang terbentuk melalui kepemimpinan yang baik akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta menyelesaikan tugas secara tepat waktu. Dengan demikian, gaya kepemimpinan berperan sebagai faktor pendorong utama yang memengaruhi kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif dan berkelanjutan.

Kinerja pada Kantor Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar, tujuan, dan nilai organisasi dan tugas moral dari setiap bidang di kantor tersebut. Kinerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga dari kualitas, efisiensi, ketepatan waktu, dan dampaknya terhadap pengembangan kebudayaan, peningkatan daya tarik pariwisata, serta pemberdayaan ekonomi kreatif di wilayah Sumatera Utara. Dalam konteks ini, kinerja pegawai mencakup kemampuan untuk merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengevaluasi program atau kegiatan sesuai dengan kebijakan organisasi, serta

menunjukkan sikap profesionalisme, pelayanan prima, dan inovasi dalam menghadapi tantangan tugas. Dengan demikian, kinerja merupakan gambaran nyata kontribusi pegawai terhadap pencapaian visi dan misi organisasi dalam upaya meningkatkan kualitas kebudayaan, daya tarik pariwisata, dan perkembangan sektor ekonomi kreatif secara berkelanjutan.

Berbagai pencapaian yang diraih Kantor Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara menunjukkan adanya capai yaitu : 1). Mendapat penghargaan pengelolaan tata caldera UNESCO Global Geoparak; 2). UPT Museum Negeri Sumatera Utara; 3). Prestasi dalam inovasi ekonomi kreatif; 4). Peluncuran Kalender Event Pariwisata dan Budaya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan Pariwisata dan ekonomi Kreatif Provinsi Sumatra Utara", dengan alasan bahwa pencapaian berbagai program strategis di bidang kebudayaan, pariwisata, dan ekonomi kreatif menuntut kinerja pegawai yang optimal. Kinerja tersebut sangat dipengaruhi oleh kepemimpinan pimpinan dalam mengarahkan dan mengoordinasikan pelaksanaan tugas, serta pemberian motivasi kerja yang mampu meningkatkan semangat, komitmen, dan tanggung jawab pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengkaji secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebagai dasar perbaikan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara.

METODE

Dalam penelitian seorang peneliti harus menggunakan jenis yang tepat untuk penelitiannya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:8) "Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini menguji dua variable yaitu variable independen (kepemimpinan dan motivasi kerja) dan variable dependen (kinerja pegawai). lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan. Penelitian ini dilakukan dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Sumatra Utara. Dengan waktu yang digunakan dalam proses Penelitian ini pada bulan November 2025 sampai dengan bulan April 2026. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai yang menjadi sasaran penelitian dan memiliki karakteristik sesuai tujuan penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari pegawai dinas kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Sumatra Utara. Populasi terbagi menjadi dua divisi, divisi bidang bina pemasaran pariwisata berjumlah 33 pegawai dan divisi bidang bina objek dan usaha pariwisata berjumlah 30 pegawai. Total populasi adalah 63 pegawai. Pegawai dipilih karena terlibat dalam kegiatan kepemimpinan dan pemberian motivasi kerja di lingkungan dinas. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan jenis non probability sampling dengan teknik purposive sampling (Nalom Siagian, 2021: 54). Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini

menggunakan total sampling (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data yang dilakukan yaitu observasi dan pembagian Kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini yaitu menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2023 : 146). Dengan menggunakan skala pengukuran ini, maka variabel yang diukur dalam angka sehingga koefisien dan akurat. Skala likert merupakan skala pengukuran dengan 5 kategori. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi R^2 .

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Uji Kepemimpinan (X1)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,433	0,2480	Valid
	X1.2	0,333	0,2480	Valid
	X1.3	0,453	0,2480	Valid
	X1.4	0,410	0,2480	Valid
	X1.5	0,550	0,2480	Valid
	X1.6	0,513	0,2480	Valid
	X1.7	0,473	0,2480	Valid
	X1.8	0,345	0,2480	Valid
	X1.9	0,446	0,2480	Valid
	X1.10	0,393	0,2480	Valid
	X1.11	0,510	0,2480	Valid
	X1.12	0,386	0,2480	Valid

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa 12 pernyataan variabel Kepemimpinan (X1) dinyatakan valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai rhitung lebih besar dari nilai rtabel $df = 63 (n-2) = 61$ yaitu 0,2480 dengan signifikan lebih kecil dari 0,05. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua item pernyataan untuk Harga layak untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Pemberian Motivasi (X2)

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pemberian Motivasi(X2)	X1.1	0,588	0,2480	Valid
	X1.2	0,482	0,2480	Valid
	X1.3	0,266	0,2480	Valid
	X1.4	0,386	0,2480	Valid
	X1.5	0,576	0,2480	Valid
	X1.6	0,413	0,2480	Valid
	X1.7	0,546	0,2480	Valid

Variabel	Item	R	R Tabel	Keterangan
	X1.8	0,360	0,2480	Valid
Tabel 3. Uji Kinerja Pegawai (Y)				
		Hitung		
Kinerja Pegawai (Y)	X1.1	0,213	0,2480	Valid
	X1.2	0,398	0,2480	Valid
	X1.3	0,647	0,2480	Valid
	X1.4	0,622	0,2480	Valid
	X1.5	0,786	0,2480	Valid
	X1.6	0,603	0,2480	Valid
	X1.7	0,484	0,2480	Valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kepemimpinan (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N	of Items
.621		12

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan hasil uji reliabilitas dimana 12 pernyataan variabel kepemimpinan (X₁) dapat disimpulkan item pernyataan variabel kepemimpinan (X1) dinyatakan reliable atau diterima karena nilai Cronbach Alpha 0,621 > 0,60.

Tabel 5. Uji Reliabilitas Pemberian Motivasi (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N	of Items
.432		8

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil uji reliabilitas dimana 8 pernyataan variabel pemberian motivasi (X2) dapat disimpulkan item pernyataan variabel pemberian motivasi (X2) dinyatakan reliable atau diterima karena nilai Cronbach Alpha 0,432 > 0,60.

Tabel 6. Uji Reliabilitas Pegawai (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N	of Items
.580		7

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan hasil uji reliabilitas dimana 7 pernyataan variable kinerja pegawai (Y) dapat disimpulkan item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliable atau diterima karena nilai Cronbach Alpha 0,580 > 0,60.

Uji Normalistik

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas Kologrov-Smirnov

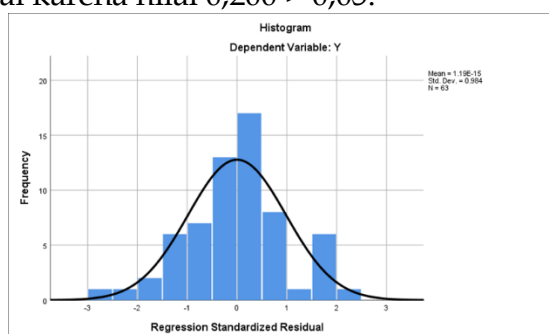
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N			63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.82935447
Most Extreme Differences	Absolute		.084
	Positive		.084
	Negative		-.062
Test Statistic			.084
Asymp. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada Tabel 8., nilai Asymp. Sig. (2-tailed) diperoleh sebesar 0,200. Nilai tersebut telah memenuhi syarat normalitas data, yaitu lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini memiliki distribusi normal karena nilai $0,200 > 0,05$.



Berdasarkan tampilan grafik histogram pada hasil uji normalitas, terlihat bahwa kurva distribusi tidak menunjukkan kecenderungan yang mengarah ke sisi kanan maupun sisi kiri. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinearitas

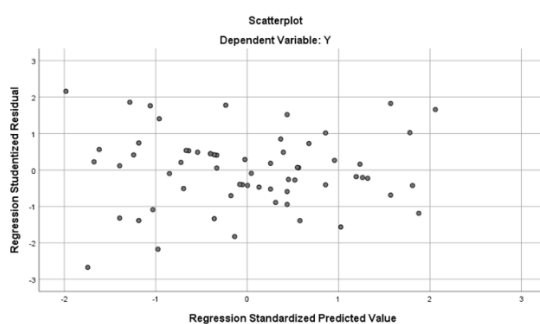
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Standardized			Tolerance	VIF

1	(Constan	12.38	5.001		2.47	.016		
	t)	6			7			
	X1	.168	.085	.250	1.97	.053	.906	1.10
					8			4
	X2	.199	.130	.193	1.52	.132	.906	1.10
					7			4

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 9. diatas menunjukkan bahwa : 1). Nilai Tolerance untuk variabel Kepemimpinan (X1),Pemberian Motivasi (X2) > 0,10 maka dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolinearitas; 2). Nilai VIF untuk variabel Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)<10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan 2. terlihat bahwa sebaran titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Selain itu, titik-titik tersebut tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constan	12.386	5.001		2.47	.016
	t)				7	
	X1	.168	.085	.250	1.97	.053
					8	
	X2	.199	.130	.193	1.52	.132
					7	

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 10. Diketahui bahwa : 1). Nilai konstanta sebesar 12,386 menunjukkan kondisi ketika variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1) dan

pemberian motivasi (X2), tidak memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain, apabila kedua variabel independen tersebut bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai konstanta dan tidak mengalami peningkatan maupun penurunan. 2). Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,168 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan kepemimpinan sebesar satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,168, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan atau tidak diteliti dalam penelitian ini. 3). Nilai koefisien regresi variabel pemberian motivasi (X2) sebesar 0,199 juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, apabila pemberian motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,199, dengan asumsi bahwa variabel lain di luar penelitian ini tetap konstan.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 11. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	12.386	5.001		2.477	.016
	X1	.168	.085	.250	1.978	.053
	X2	.199	.130	.193	1.527	.132

Berdasarkan hasil ujit di atas dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan kinerja pegawai dan pemberian motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Sumultan (uji F)

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73.992	2	36.996	4.472	.015 ^b
	Residual	496.325	60	8.272		
	Total	570.317	62			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,472 yang lebih besar daripada Ftabel, serta nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.360 ^a	.130		.101	2.876	1.711

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,130. Hal ini menunjukkan bahwa variabel proses kepemimpinan dan pemberian motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 13% terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, 87% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini

PEMBAHASAN

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh peneliti pada kantor kebudayaan parawisata dan ekonomi kreatif provinsi Sumatera utara menggunakan SPSS mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kebudayaan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Sumatera Utara".

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat diketahui bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kebudayaan pariwisata, dan ekonomi kreatif Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji t, di mana nilai thitung sebesar 2,477 > dibandingkan ttabel sebesar 2,000, serta nilai signifikansi 0,016 < 0,05.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula semangat dan kesungguhan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan pola atau norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam upaya memengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Pengaruh Pemberian Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Pegawai(Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa pemberian motivasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Provinsi Sumatera Utara. Hal ini ditinjau dari hasil uji t, di mana nilai thitung sebesar 1,978 lebih kecil dibandingkan ttabel sebesar 2,000, serta nilai signifikansi 0,053 yang lebih besar dari 0,05.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa pemberian motivasi belum berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, motivasi tetap memiliki peran dalam mendorong semangat kerja pegawai. Apabila pemberian motivasi diterapkan secara lebih optimal, maka pegawai cenderung akan bekerja lebih giat dan bertanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa pemberian motivasi merupakan konsep dalam manajemen organisasi yang bertujuan untuk mengarahkan dan mendorong perilaku pegawai agar bekerja secara teratur dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Pemberian Motivasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diketahui bahwa kepemimpinan (X1) dan pemberian motivasi (X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor kebudayaan pariwisata dan ekonomi kreatif Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dan uji koefisien determinasi (R^2).

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 4,472 lebih besar dibandingkan Ftabel, sebesar 3,15 dengan nilai signifikansi 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan dan pemberian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,130, yang berarti bahwa proses kepemimpinan dan pemberian motivasi mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 13%, sedangkan 87% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data serta pembahasan dalam penelitian ini, maka kesimpulan dan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah: (1). Berdasarkan hasil data penelitian, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 63 orang. Responden yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 33 orang (47,6%), sedangkan responden perempuan berjumlah 30 orang (52,4%). Selain itu, mayoritas responden berasal dari kelompok usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 45 orang (71,4%), sehingga menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif. (2). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel kepemimpinan dan pemberian motivasi (X1 dan X2) dinyatakan valid, karena nilai rhitung lebih besar daripada rtabel sebesar 0,2480 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Demikian pula, hasil uji validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai rhitung > rtabel sebesar 0,2480 dan nilai signifikansi < 0,05, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid. (3). Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,621 > 0,60, yang berarti instrumen penelitian dinyatakan cukup reliabel. Sementara itu, variabel Pemberian motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) masing-masing memiliki nilai Cronbach Alpha sebesar 0,541 > 0,60, sehingga instrumen penelitian tersebut dinyatakan memiliki

reliabilitas rendah. Meskipun demikian, instrumen tetap digunakan dalam penelitian ini dengan mempertimbangkan keterbatasan penelitian dan karakteristik responden. (4). Hasil yang didapatkan pada uji analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa: a. Nilai konstanta (constant) sebesar 12,386 menunjukkan bahwa apabila variabel kepemimpinan dan pemberian motivasi (X1 dan X2) bernilai nol atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada nilai 12,386. b. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar 0,168 menunjukkan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya, setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,168. Sebaliknya, apabila kepemimpinan mengalami penurunan sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai juga akan menurun sebesar 0,168, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. c. Nilai koefisien regresi pemberian motivasi (X2) sebesar 0,199 menunjukkan bahwa pemberian motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti setiap peningkatan pemberian motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,199. Sebaliknya, apabila pemberian motivasi menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja pegawai akan menurun sebesar 0,199, dengan asumsi variabel lain tetap. (5). Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) sebesar 1.978, yang lebih kecil dibandingkan t tabel sebesar 2.000, dengan nilai signifikansi sebesar 0,053 yang lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun memiliki arah pengaruh yang positif. Selanjutnya, hasil uji t pada variabel pemberian motivasi (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.527, yang juga lebih kecil daripada t tabel sebesar 2.000, serta nilai signifikansi sebesar 0,132 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor kebudayaan pariwisata, dan ekonomi kreatif Provinsi Sumatera Utara. Meskipun kedua variabel independen tidak berpengaruh signifikan secara parsial, keduanya tetap memiliki arah hubungan positif terhadap kinerja pegawai. (6). Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 4,472, sedangkan F tabel sebesar 3,15 pada tingkat signifikansi 0,05. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,015, yang berarti lebih kecil dari 0,05. Karena $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($4,472 > 3,15$) dan nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan pemberian motivasi (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). (7). Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai R Square sebesar 0,130, yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen adalah sebesar 13%. Sementara itu, 87% variasi variabel dependen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini..

DAFTAR RUJUKAN

- Hamali, Arif Yusuf (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Caps, Jakarta
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley & Sons.

-
- Priansa, J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian*, CVPustaka Setia, Bandung
- Sugian, Nalom, 2021. *Statistik Dasar: Konseptualisasi & Aplikasi*. Medan. Jurnal Abd Hamid, S. (2024). Konsep dan teori tentang kepemimpinan. *Muallimun: Jurnal Kajian Pendidikan dan Keguruan*, 4(2), 105-118.
- Akbar, M., & Hamzah, A. (2022). *Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Untuk Kinerja Karyawan*. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 100-114.
- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478-488.
- Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2022*. Medan.
- Dinas Kebudayaan, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Sumatera Utara. (2025). *Kalender Event Pariwisata dan Budaya Provinsi Sumatera Utara Tahun 2025*. Medan.
- Disbudparekraf Sumut. (2025). *Kalender Event Sumatera Utara 2025: Discover North Sumatra: The Heart of Indonesia* (Antara News).
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh pemberian penghargaan dan hukuman terhadap motivasi kerja serta implikasinya pada kinerja karyawan PT Difa Kreasi Di Cikarang-Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 34-44.
- Fariha, A. S., & Muttaqin, I. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan meliputi Pengertian, Karakteristik, Model, Strategi, serta Keberhasilannya*. *Jurnal Pendidikan dan Ilmu Sosial (JUPENDIS)*,
- Febiana, A. R., & Wijaya, F. R. (2025). *MENGURAI DEFINISI KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN*. *Jurnal Pendidikan Sosial dan Humaniora*, 4(2), 4264-4276.
- Gunawan, A., Pratama, D. P., Hasri, S., & Sohiron, S. (2024). *Kepemimpinan kharismatik dalam perspektif pendidikan Islam*. *Al-Liqo: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(1), 19-35.
- Intan, K. P., Natsir, U. D., & Ruma, Z. (2025). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Puslatbang Lan Makassar*. *Journal of Management and Creative Business*, 3(1), 01-09.
- Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Republik Indonesia. (2022). *Statistik ekonomi kreatif Indonesia 2022*. Jakarta: Kemenparekraf/Baparekraf.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). *Consequences OF INDIVIDUALS'FIT at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit*. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maria, S., Abdillah, M. R., & Heri, H. (2022). *Perceived social support and work motivation: The mediating role of happiness in the workplace*. *Sains Organisasi*, 1(3), 177-185.

- Meena, S., Girija, T., & Visagamoorthi, D. (2019). Influence of Rewards and Recognition on Employees' Motivation and Job Performance: Path Analysis Approach. *Indian Journal of Science and Technology*, 12(12), 1-5.
- Muzambiq, S., Sibarani, R., & Perdana Nasution, Z. (2015). Gustanto. Geoheritage and cultural heritage overview of the Toba caldera geosite, North Sumatra, Indonesia. *Smart Tourism*. 2024; 5 (1): 2517. *Sciences*.
- Nisa, H., Raudatussyifa, R., Maulida, M., Wahyuni, N., Aslamiah, A., & Cinantya, C. (2025). Kepemimpinan Demokratis: Meningkatkan Pendidikan AUD & Lingkungan Belajar Ramah Anak. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 3(2), 638-653.
- Nor, I., Safari, T., Usodo, H., & Padmini, N. S. (2025). Analisis Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Bingkai Ekonomi (JBE)*, 10(2), 110-118.
- Nurhalim, N., Saputra, M. Z. A., Ningsih, N. S., Amirullah, A., Musli, M., & Jamrizal, J. (2023). Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2071-2072.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Santoso, E. L., Pranata, E., Iswati, I., & Aisah, S. (2023). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada Dealer BMW Astra HR. Muhammad Surabaya. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4), 232-244
- Sarmawa, I. W. G. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta hubungannya dengan kinerja karyawan (Tinjauan teoritis dan empiris). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 61-67.
- Sarmawa, I. W. G. (2019). Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional serta hubungannya dengan kinerja karyawan (Tinjauan teoritis dan empiris). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 61-67.
- Solikah, M., Pradita, D. E., FS, G. I., Aini, N., & Muallimin, M. (2025). Literature Review: Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PPIMAN Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3), 40-49
- Sudarjo Abd Hamid dan dipublikasikan di Muallimun: *Jurnal Kajian Pendidikan dan Keguruan* Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024.
- Sudarmo, S., & Lukita, H. S. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Empat Enam Jaya Abadi Balikpapan. *JST (Jurnal Sains Terapan)*, 2(1).
- Sumarsid, S., Asti, E. G., & Permatasari, R. I. (2024). TINJAUAN PENELITIAN GAYA KEPEMIMPINAN. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS*, 14(1), 40-49.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia edisi pertama*. Jakarta: Kencana prenada media group, 41.
- Tripriyono, A. (2022). Upaya Pemerintah Daerah dalam Menumbuhkan Ekonomi Kreatif Masyarakat Sumatera Utara. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik (JEpa)*.
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work motivation: The roles of individual needs and social conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49.

YAZIN, S. M., ABBASS, A. M., IHAB, Z. M., & AHMED, A. A. (2024). THE ROLE OF PATERNALISTIC LEADERSHIP IN ORGANIZATIONAL VIRTUOUSNESS. JURNAL NUANSA: PUBLIKASI ILMU MANAJEMEN DAN EKONOMI SYARIAH Учредители: Asosiasi Riset Ilmu Manajemen dan Bisnis Indonesia, 2(4), 262-275.