Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum e-ISSN 3026-2917
https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/AlZyn p-ISSN 3026-2925
Volume 4 Number 2, 2026
DOI: https://doi.org/10.61104/alz.v4i2.4715

Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Camat Patumbak

Chintia Leonita Simanjorang[1], Nurul Dalimunte[2], Ratna Sari Dewi[3]
Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia Medan, Indonesia[1-3]
Email Korespondensi: chintialeonita40@gmail.com, nuruldalimunthe009@gmail.com, chintialeonita40@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026
Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 05 Maret 2026

ABSTRACT
This study is motivated by the performance of employees at the Patumbak Subdistrict Office, which has not been optimal, as indicated by low achievement of work targets, lack of work enthusiasm, and suboptimal public service delivery. These conditions are presumed to be influenced by weak leadership roles, limited availability of facilities and infrastructure, and low employee work motivation. Therefore, this study aims to analyze the effects of leadership roles and the availability of facilities and infrastructure on employee performance, both directly and indirectly through work motivation as an intervening variable. This research employs a quantitative approach with a causal associative design. Data were collected through questionnaires distributed to 31 employees and analyzed using validity and reliability tests, multiple linear regression, and path analysis. The results show that leadership roles and the availability of facilities and infrastructure have a positive and significant effect on employee performance and work motivation. Work motivation also has a positive effect on employee performance and is proven to mediate the influence of leadership roles and the availability of facilities and infrastructure on employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through strengthening leadership, providing adequate facilities and infrastructure, and enhancing work motivation.
Keywords: *Leadership, Infrastructure, Employee Performance, Work Motivation, Intervening Variable.*

ABSTRAK
Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kinerja pegawai di Kantor Camat Patumbak yang dinilai belum optimal, ditandai dengan rendahnya pencapaian target kerja, kurangnya semangat kerja, serta pelayanan publik yang belum maksimal. Kondisi tersebut diduga dipengaruhi oleh lemahnya peran kepemimpinan, keterbatasan ketersediaan sarana prasarana, serta rendahnya motivasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 31 pegawai dan dianalisis menggunakan uji validitas, reliabilitas, regresi linear berganda, serta analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja. Motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta terbukti memediasi pengaruh peran kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan kepemimpinan, penyediaan sarana prasarana yang memadai, serta peningkatan motivasi kerja.
Kata Kunci: *Kepemimpinan, Sarana Prasarana, Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Variabel Intervening.*

PENDAHULUAN

Kecamatan sebagai unit pelaksana teknis pemerintahan di tingkat wilayah memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan publik yang langsung bersentuhan dengan masyarakat. Kinerja pegawai di lingkungan kantor kecamatan menjadi salah satu indikator utama dalam mencerminkan kualitas pelayanan yang diberikan. Pegawai yang mampu menjalankan tugas secara efektif dan efisien akan mendorong terciptanya pelayanan publik yang berkualitas, cepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Namun, dalam praktiknya, tidak semua kantor kecamatan mampu menunjukkan kinerja pegawai yang optimal. Rendahnya kinerja pegawai di tingkat kecamatan berdampak langsung pada kepuasan masyarakat dan citra instansi pemerintah secara umum.

Salah satu contoh konkret yang menggambarkan kondisi tersebut terjadi di Kantor Camat Patumbak, Kabupaten Deli Serdang. Berdasarkan hasil observasi awal, ditemukan beberapa fenomena yang mencerminkan kinerja pegawai yang belum optimal. Salah satu permasalahan utama adalah rendahnya disiplin waktu pegawai, di mana beberapa pegawai sering datang terlambat ke kantor, yang berdampak pada keterlambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Selain itu, kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat masih tergolong rendah dan perlu ditingkatkan. Beberapa masyarakat mengeluhkan lambatnya proses pengurusan dokumen administrasi, seperti pengurusan KTP yang hilang yang dapat memakan waktu 2–3 minggu untuk diselesaikan. Kondisi ini menunjukkan kurangnya efisiensi kerja pegawai, yang pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan masyarakat terhadap pelayanan publik.

Permasalahan lain yang turut berkontribusi terhadap rendahnya kinerja pegawai adalah keterbatasan sarana dan prasarana yang tersedia di Kantor Camat Patumbak. Selain itu, fasilitas teknologi yang tersedia sangat terbatas, seperti hanya terdapat satu unit komputer untuk melayani berbagai kebutuhan administrasi, yang mengakibatkan proses pelayanan menjadi lambat dan tidak efisien. Kondisi ini secara langsung berdampak pada produktivitas pegawai dan lamanya waktu tunggu masyarakat saat mengakses layanan.

Di sisi lain, peran kepemimpinan juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut M. Fahri Nursalim *et al.* (2023), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam membimbing dan mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Namun, di Kantor Camat Patumbak, efektivitas peran kepemimpinan dalam mendorong kinerja

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

pegawai belum berjalan optimal. Hal ini terlihat dari kurangnya konsistensi dalam memberikan arahan serta minimnya pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selain faktor kepemimpinan dan sarana prasarana, motivasi kerja juga menjadi variabel yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (dalam Mahdiyyah Indah Hasica, 2023), motivasi kerja merupakan dorongan yang membangkitkan semangat seseorang untuk bekerja secara efektif. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris bagaimana peran kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana mempengaruhi kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada tujuan penelitian untuk memperoleh, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan objektif sehingga dapat ditarik kesimpulan yang relevan. Hal ini sejalan dengan pendapat Tamaulina Sembiring., *et al.* (2023) yang menyatakan bahwa metode penelitian merupakan pendekatan ilmiah yang digunakan secara cermat dan teliti untuk menyelidiki serta memahami suatu permasalahan guna memecahkan masalah tertentu atau menguji hipotesis. Menurut Sugiyono (2022:399), lokasi penelitian merupakan tempat di mana situasi sosial yang menjadi fokus penelitian dapat diamati dan dikaji secara langsung oleh peneliti. Berdasarkan pertimbangan tersebut, lokasi penelitian ini ditetapkan di Kantor Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Serdang, Provinsi Sumatera Utara. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada kompleksitas tugas dan fungsi pelayanan publik serta jumlah pegawai yang representatif untuk mengkaji pengaruh kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Menurut Sugiyono (2022), populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PNS dan pegawai honorer (Non PNS) yang bekerja di Kantor Kecamatan Patumbak, Kabupaten Deli Serdang, yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Syafrida Hafni Sahir, 2021:36). Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang yang terdiri dari pegawai PNS dan Non PNS di Kantor Kecamatan Patumbak (Syafrida Hafni Sahir, 2021:34).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment terhadap 31 responden. Berdasarkan perhitungan manual, diperoleh nilai r tabel sebesar 0,3550 pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan (df) sebesar 29. Kriteria pengujian menyatakan bahwa suatu instrumen dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Hasil analisis statistik uji validitas disajikan untuk variabel kepemimpinan, sarana prasarana, kinerja, dan motivasi kerja.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel kepemimpinan, sarana prasarana, kinerja, serta motivasi kerja memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel (0,3550). Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada keempat variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian

Uji Reliabilitas

Tabel 1. Tabel Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Batas	Kesimpulan
X1	0.803	Cronbach's Alpha > 0,6	0,6	Reliabel
X2	0.810	Cronbach's Alpha > 0,6	0,6	Reliabel
Y	0.836	Cronbach's Alpha > 0,6	0,6	Reliabel
Z	0.848	Cronbach's Alpha > 0,6	0,6	Reliabel

Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Berdasarkan hasil perhitungan, seluruh variabel menunjukkan nilai Cronbach's Alpha yang melebihi angka 0,60, yaitu ambang minimum reliabilitas yang dapat diterima. Dengan demikian, seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel, sehingga dapat dipercaya untuk mengukur data secara konsisten dan stabil dalam konteks penelitian ini.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.64075751
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.108
Test Statistic		.116
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.

Gambar 1. One Sample Kolmogorov Smirnov
Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Ketiga, berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), nilai Asymp. Sig. (2-tailed) yang diperoleh adalah 0,200. Karena nilai tersebut melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual data terdistribusi secara normal. Dengan kata lain, tidak ditemukan penyimpangan yang signifikan terhadap distribusi normal.

Uji Multikolineritas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	Collinearity Statistics VIF
1	(Constant)	1.423	6.707		.212	.834		
	Peran Kepemimpinan	.254	.170	.238	1.491	.148	.174	5.737
	Ketersediaan Sarana Prasarana	.374	.196	.354	1.909	.067	.129	7.749
	Motivasi Kerja	.367	.177	.378	2.069	.048	.132	7.551

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 2. Multikolineritas

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Berdasarkan persamaan di atas, nilai Tolerance untuk X1 sebesar 0,174, X2 sebesar 0,129, dan Z sebesar 0,132. Sementara itu, nilai VIF masing-masing adalah 5,737 untuk X1, 7,749 untuk X2, dan 7,551 untuk Z. Karena seluruh nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa model ini tidak mengandung gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.373	3.462		.685	.499
	Peran Kepemimpinan	.127	.088	.633	1.449	.159
	Ketersediaan Sarana Prasarana	-.137	.101	-.688	-1.353	.187
	Motivasi Kerja	-.004	.092	-.022	-.043	.966

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Gambar 3. Uji Glejser

Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Hasil uji Glejser menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk X1 sebesar 0,159, X2 sebesar 0,187, dan Z sebesar 0,966. Karena seluruh nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model, sehingga asumsi regresi klasik terpenuhi.

Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.841	8.395		.577	.569
	Peran Kepemimpinan	.951	.091	.889	10.467	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.983	7.268		.686	.498
	Ketersediaan Sarana Prasarana	.965	.080	.913	12.071	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.645	8.682		.189	.851
	Peran Kepemimpinan	.980	.094	.888	10.426	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.176	7.263		.162	.873
	Ketersediaan Sarana Prasarana	1.001	.080	.919	12.529	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.949	6.717		1.630	.114
	Motivasi Kerja	.887	.073	.915	12.174	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 4. Uji T

Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai t hitung H1 sebesar 10,467 dengan signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (10,467 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial.

Temuan analisis regresi selanjutnya memperlihatkan nilai t hitung H2 sebesar 12,071 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (12,071 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketersediaan sarana prasarana (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial.

Kemudian hasil analisis regresi yang dilakukan, diperoleh nilai t hitung H3 sebesar 10,426 dengan signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (10,426 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) secara parsial.

Pada analisis regresi berikutnya menghasilkan nilai t hitung H4 sebesar 12,529 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (12,529 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketersediaan sarana prasarana (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) secara parsial.

Selanjutanya hasil pengujian regresi menunjukkan nilai t hitung H5 sebesar 12,174 dengan signifikansi 0,000. Nilai t hitung tersebut lebih besar dari t tabel (12,174 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.889[a]	.791	.783	2.208

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.913[a]	.834	.828	1.966

a. Predictors: (Constant), Ketersediaan Sarana Prasarana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	.789	.782	2.283

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919[a]	.844	.839	1.965

a. Predictors: (Constant), Ketersediaan Sarana Prasarana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.915[a]	.836	.831	1.952

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Gambar 5. R Square

Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Pada gambar di atas, nilai R Square H1 sebesar 0,791 menunjukkan bahwa 79,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel peran kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Selanjutnya, nilai R Square H2 sebesar 0,834 menunjukkan bahwa 83,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel ketersediaan sarana prasarana, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

Pada nilai R Square H3 sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel peran kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya, nilai R Square H4 sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel ketersediaan sarana prasarana, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian. Terakhir, temuan nilai R Square H5 sebesar 0,836 menunjukkan bahwa 83,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Uji Validitas Analisis Jalur Path Hipotesis 6

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888[a]	.789	.782	2.283

a. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	566.694	1	566.694	108.708	.000[b]
	Residual	151.177	29	5.213		
	Total	717.871	30			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Peran Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.645	8.682		.189	.851
	Peran Kepemimpinan	.980	.094	.888	10.426	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Gambar 6. H6, Persamaan Struktural Pertama
Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel peran kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,888, t hitung sebesar 10,426, dan signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Ini mengindikasikan bahwa semakin baik peran kepemimpinan yang dijalankan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel peran kepemimpinan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930[a]	.864	.855	1.809

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

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	583.686	2	291.843	89.143	.000[b]
	Residual	91.669	28	3.274		
	Total	675.355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Peran Kepemimpinan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.898	6.885		.566	.576
	Peran Kepemimpinan	.389	.162	.364	2.399	.023
	Motivasi Kerja	.573	.147	.591	3.896	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 7. H6, Persamaan Struktural Kedua
Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Pada tahap selanjutnya, dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh peran kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa peran kepemimpinan (X1)

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,364, nilai *t* hitung sebesar 2,399, dan signifikansi 0,023, sedangkan motivasi kerja (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,591, nilai *t* hitung sebesar 3,896, dan signifikansi 0,001. Berdasarkan hasil regresi pertama dan kedua, pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 0,364, sementara pengaruh tidak langsung melalui Z yang diperoleh dari hasil perkalian 0,888 × 0,591 adalah sebesar 0,524, sehingga pengaruh total X1 terhadap Y adalah sebesar 0,888. Selanjutnya, besarnya peran motivasi kerja (Z) dalam memediasi hubungan antara X1 dan Y dari perbandingan pengaruh tidak langsung terhadap pengaruh total, yaitu (0,524 : 0,888) × 100% sehingga hasilnya adalah 59%.

Uji Validitas Analisis Jalur Path Hipotesis 7

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919[a]	.844	.839	1.965

a. Predictors: (Constant), Ketersediaan Sarana Prasarana

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	605.936	1	605.936	156.985	.000[b]
	Residual	111.935	29	3.860		
	Total	717.871	30			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja
b. Predictors: (Constant), Ketersediaan Sarana Prasarana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.176	7.263		.162	.873
	Ketersediaan Sarana Prasarana	1.001	.080	.919	12.529	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Gambar 8. H7, Persamaan Struktural Pertama
Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel ketersediaan sarana prasarana memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,919, t hitung sebesar 12,529, dan signifikansi sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05). Ini mengindikasikan bahwa semakin baik sarana prasarana yang tersedia dan dapat digunakan, maka semakin tinggi pula tingkat motivasi kerja pegawai. Selain itu, nilai R Square sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% variasi dalam motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel ketersediaan sarana prasarana.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.933[a]	.871	.861	1.767

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Ketersediaan Sarana Prasarana

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	587.944	2	293.972	94.166	.000[b]
	Residual	87.411	28	3.122		
	Total	675.355	30			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Ketersediaan Sarana Prasarana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.431	6.534		.678	.503
	Ketersediaan Sarana Prasarana	.495	.182	.468	2.720	.011
	Motivasi Kerja	.470	.167	.484	2.812	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Gambar 9. H7, Persamaan Struktural Kedua
Sumber: ***Diolah menggunakan SPSS versi 25***

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Pada tahap selanjutnya, dilakukan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh ketersediaan sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketersediaan sarana prasarana (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,468, nilai t hitung sebesar 2,720, dan signifikansi sebesar 0,011, sementara motivasi kerja (Z) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan koefisien beta sebesar 0,484, nilai t hitung sebesar 2,812, dan signifikansi sebesar 0,009. Berdasarkan hasil regresi pertama dan kedua, pengaruh langsung X2 terhadap Y adalah sebesar 0,468, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Z yang diperoleh dari hasil perkalian 0,919 × 0,484 menghasilkan nilai sebesar 0,444, sehingga pengaruh total X2 terhadap Y adalah sebesar 0,912. Selanjutnya, besarnya peran motivasi kerja (Z) dalam memediasi hubungan antara X2 dan Y yang diperoleh dari perbandingan antara pengaruh tidak langsung terhadap pengaruh total, yaitu (0,444 : 0,912) × 100% sehingga hasilnya adalah 48,6%.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai R Square pada H1 sebesar 0,791 menunjukkan bahwa 79,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel peran kepemimpinan, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya, nilai R Square H2 sebesar 0,834 menunjukkan bahwa 83,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel ketersediaan sarana prasarana, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Pada H3, nilai R Square sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel peran kepemimpinan, dengan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R Square H4 sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel ketersediaan sarana prasarana, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Terakhir, nilai R Square H5 sebesar 0,836 menunjukkan bahwa 83,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,467 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (10,467 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima. Adapun nilai R Squarenya sebesar 0,791 menunjukkan bahwa 79,1% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel peran kepemimpinan, sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil pembahasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Novia Ardila (2024) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel peran kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,071 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (12,071 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketersediaan sarana prasarana (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima. Adapun nilai R Squarenya sebesar 0,834 menunjukkan bahwa 83,4% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel ketersediaan sarana prasarana, sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil pembahasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Frenzi Satria Putra (2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel ketersediaan sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 10,426 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (10,426 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel peran kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) secara parsial. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima. Adapun nilai R Squarenya sebesar 0,789 menunjukkan bahwa 78,9% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel peran kepemimpinan, sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil pembahasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nurul Madani Masali (2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh dan positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,529 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (12,529 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel ketersediaan sarana prasarana (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z) secara parsial. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima. Adapun nilai R Squarenya sebesar 0,844 menunjukkan bahwa 84,4% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel ketersediaan sarana prasarana, sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil pembahasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Muhammad Arisnanda (2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana prasarana berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh nilai t hitung sebesar 12,174 dengan signifikansi 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel (12,174 > 2,045) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (Z) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) secara parsial. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima. Adapun nilai R Squarenya sebesar 0,836 menunjukkan bahwa 83,6%

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, sisanya dipengaruhi variabel lain. Hasil pembahasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nur Fadhillah Yusri (2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung (X1 terhadap Y) sebesar 0,364. Pengaruh tidak langsung (perkalian antara X1 terhadap Z dengan Z terhadap Y) yaitu 0,888 X 0,591 adalah 0,524. Pengaruh total (penjumlahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung) yaitu 0,364 + 0,524 adalah 0,888.
Untuk mengetahui besarnya peran motivasi kerja dalam hubungan peran kepemimpinan terhadap kinerja adalah pengaruh tidak langsung dibagi dengantotal pengaruh, kemudian dikali 100%. Yaitu (0,524 : 0,888) x 100% sehinggahasilnya adalah 59%. Berdasarkan hasil analisis jalur path, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 diterima. Artinya temuan ini mengindikasikan bahwa peran kepemimpinan memiliki peran penting sebagai variabel intervening dan menjadi jalur yang memperkuat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sehingga peran kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja mencapai 59% dari total pengaruh sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara peran kepemimpinan dan kinerja pegawai di Kantor Camat Patumbak. Hasil pembahasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Nur Hamzah (2014) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.

Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa pengaruh langsung (X2 terhadap Y) sebesar 0,468. Pengaruh tidak langsung (perkalian antara X2 terhadap Z dengan Z terhadap Y) yaitu 0,919 X 0,484 adalah 0,444. Pengaruh total (penjumlahan antara pengaruh langsung dan tidak langsung) yaitu 0,468 + 0,444 adalah 0,912. Untuk mengetahui besarnya peran motivasi kerja dalam hubungan ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja adalah pengaruh tidak langsung dibagi dengan total pengaruh, kemudian dikali 100%. Yaitu (0,444 : 0,912) x 100% sehingga hasilnya adalah 48,6%.Berdasarkan hasil analisis jalur path, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima. Artinya Temuan ini mengindikasikan bahwa ketersedian sarana prasarana memiliki peran penting sebagai variabel intervening dan menjadi jalur yang memperkuat hubungan antara ketetersediaan sarana prasarana dengan kinerja pegawai sehingga secara tidak langsung motivasi kerja memediasi pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai sebesar 48,6%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

hubungan ketersediaan sarana prasarana dan kinerja pegawai di Kantor Camat Patumbak. Hasil pembahasan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Janny Haryati Djonu.,et.all (2023) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa ketersediaan sarana prasarana berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh peran kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Camat Patumbak, dapat disimpulkan bahwa peran kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung peran kepemimpinan sebesar 10,467 dan sarana prasarana sebesar 12,071 dengan signifikansi 0,000, serta nilai R^2 masing-masing sebesar 0,791 dan 0,834. Selain itu, peran kepemimpinan dan ketersediaan sarana prasarana juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 10,426 dan 12,529 serta nilai R^2 sebesar 0,789 dan 0,844. Motivasi kerja sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 12,174 dan R^2 sebesar 0,836. Lebih lanjut, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang memediasi pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh langsung sebesar 0,364, pengaruh tidak langsung sebesar 0,524, total pengaruh sebesar 0,888, dan kontribusi mediasi sebesar 59%. Motivasi kerja juga memediasi pengaruh ketersediaan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, dengan pengaruh langsung sebesar 0,468, pengaruh tidak langsung sebesar 0,444, total pengaruh sebesar 0,912, serta kontribusi mediasi sebesar 48,6%. Ucapan terima kasih disampaikan kepada dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama proses penelitian ini. Terima kasih juga disampaikan kepada pihak yang telah memberikan kontribusi dalam pelaksanaan penelitian ini. Terakhir, penulis menyampaikan apresiasi kepada *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum* atas kesempatan untuk mempublikasikan hasil penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

Ardila, Novita. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Curup). E-Theses IAIN Curup. https://etheses.iaincurup.ac.id/7191/

Arisnanda, Muhammad. 2023. Pengaruh Sarana dan Prasarana Pendidikan pada Motivasi Kerja Siswa di MI Miftahus Sibyan, Tugurejo, Semarang.

Skripsi. Semarang: Fakultas Tarbiyah dan Pendidikan Islam, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang.

Djonu, Janny Haryati, J. E. H. J. FoEh, and Stanis Man. "Pengaruh Sarana Kerja, Kepemimpinan dan Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)." Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Penelitian Terapan 1.1 (2023): 67-76.

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi

Hasibuan, M. S. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasica, Mahdiyyah Indah, Puji Isyanto, and Dini Yani. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten

Karawang." Jurnal Economina 2.7 (2023): 1535-1545.

Hamzah, Nur. "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Inkud Agritama." Jurnal Apresiasi Ekonomi 2.2 (2014): 95-101.

Masali, N. M. (2023). Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT PLN ULP Sawerigading Palopo (Skripsi Sarjana, Universitas Muhammadiyah Palopo). Universitas Muhammadiyah Palopo Repository.

Nursalim, M. Fahri, et al. "Kepemimpinan pendekatan sifat dalam organisasi." Jurnal of Management and Social Sciences 1.3 (2023): 86-108.

Putra, Frenzi Satria. 2023. Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Merlung Tanjung Jabung Barat. Skripsi. Jambi: Fakultas Ekonomi,Universitas Batanghari Jambi.

Sugiyono, (2022). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF dan R&D (M.Dr. Ir.Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)

Sahir, Syafrida Hafni. Metodologi Penelitian. Penerbit KBM Indonesia, 2021

Sembiring, T. B., Irmawati, Sabir, M., & Tjahyadi, I. (2024). Buku ajar metodologi penelitian: Teori dan praktik (Edisi pertama; B. Ismaya, Ed.). CV Saba Jaya Publisher. ISBN 978-623-09-7074-0

Lisensi: Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License (CC BY SA 4.0)

Copyright; Chintia Leonita Simanjorang, Nurul Dalimunte, Ratna Sari Dewi