



Original Article

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok

Riyosnal Putra^{1✉}, Jhon Veri², Lusiana³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Correspondence Author: yochedilsemuah@gmail.com✉

Abstract:

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya peran pegawai dalam mendukung efektivitas kinerja organisasi, khususnya pada instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas strategis dalam menjaga ketertiban umum dan memberikan pelayanan darurat. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal individu, tetapi juga oleh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan tingkat pendidikan yang membentuk motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok dengan jumlah sampel yang ditentukan melalui teknik total *sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai; (2) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai; (3) tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja pegawai; (4) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; serta (5) motivasi terbukti mampu memediasi secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa peningkatan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, penguatan budaya kerja yang positif, dan peningkatan kualitas pendidikan pegawai, dengan motivasi sebagai faktor penggerak yang memperkuat pengaruh ketiga variabel tersebut.



<https://jurnal.usk.ac.id/riwayat>

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Tingkat Pendidikan, Motivasi, Kinerja Pegawai

Pendahuluan

Sebuah Organisasi kerja perlu memiliki standar performa kinerja yang dapat dijadikan tolak ukur dalam penilaian kinerja pegawai. Tujuannya agar organisasi kerja mampu memelihara, dan meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Banyak hal yang dapat dilakukan oleh organisasi kerja dalam langkah meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang dimilikinya, langkah yang cukup populer adalah memotivasi pegawai secara langsung melalui berbagai macam metode yang sesuai dengan latar belakang pegawai. Selain itu, manajemen organisasi kerja yang mengelola sumber daya manusia harus faham dengan beban kerja pegawai yang sepatutnya sehingga pegawai tidak *over pressure* dalam pekerjaannya, dan manajemen juga harus memantau Persepsi mempengaruhi tanggapan dan cara pandang seseorang terhadap suatu hal (objek) yang ia persepsikan, jika persepsinya baik dan positif maka hasilnya juga akan mengarah ke hal positif.

Untuk mencapai standar yang ditetapkan, sebuah organisasi kerja semestinya secara rutin melakukan pengukuran kualitas kinerja dengan menggunakan parameter dan instrumen yang sesuai dengan kebutuhan yang diinginkan, agar pemantauan aktifitas kerja bisa dilakukan dan dapat ditemukan persepsi atau gambaran yang tercipta pada pegawainya mengenai pekerjaannya serta menciptakan lingkungan kerja yang membuat pegawai nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Solok, Satpol PP dan Damkar ditetapkan sebagai unsur Pendukung tugas Bupati dalam menyelenggarakan Pemerintahan Daerah, yang dipimpin oleh seorang Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Solok melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Solok.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PP) Nomor 32 tahun 2004 (32/2004) Tentang Pedoman satuan polisi pamong praja mendefinisikan bahwa Satuan Polisi Pamong Praja adalah perangkat pemerintah daerah dalam memelihara dan menyelenggarakan ketenteraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Sementara itu dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2020 Tentang Pedoman nomenklatur dinas pemadam kebakaran dan Penyelamatan Provinsi dan kabupaten/kota disebutkan bahwa Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan yang selanjutnya disebut Dinas Damkar dan Penyelamatan adalah Perangkat Daerah yang menyelenggarakan Urusan Kebakaran.

Untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan tugas dan fungsi dari Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam kebakaran Kabupaten Solok dibutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut ([Madyarti, 2021](#)), Kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam

mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi dan kompetensi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Sarumaha, 2022)

Menurut (Herawati & Ermawati, 2020) Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang sesuai harapan perusahaan maka sebuah perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor kinerja yaitu meliputi motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Secara umum kinerja Organisasi perangkat daerah diukur dengan Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM). Instrumen ini berpedoman kepada Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : kep/25/m.pan/2/2004 Tentang Pedoman umum penyusunan Indeks kepuasan masyarakat Unit pelayanan instansi pemerintah. Dikutip dari laporan kinerja instansi pemerintah (LKJIP) Satuan Polisi Pamong praja dan Pemadam kebakaran, capaian indek kepuasan publik pada tahun 2024 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Indikator kinerja Satuan Polisi Pamong Praja tahun 2022 sampai dengan 2024 berdasarkan persepsi kepuasan masyarakat

Indikator Kinerja	Realisasi			Capaian (%)		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	3,63	3,77	3,87	105	107	109

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah pada SatpolPP Damkar Kabupaten Solok

Pengambilan data diatas didasarkan pada data 3 tahun terakhir yang juga bertepatan dengan 1 periode kepala daerah. Mengacu pada parameter indeks kepuasan masyarakat, tabel diatas menggambarkan peningkatan capaian kinerja institusi dari tahun 2022 sampai tahun 2024 dari sudut pandang persepsi masyarakat melalui parameter indeks kepuasan masyarakat. Hal ini diduga merupakan representasi dari meningkatnya kinerja pegawai dan sistem kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan Pegawai. Adanya peningkatan kinerja sesuai persepsi publik memperlihatkan adanya peningkatan motivasi kerja pegawai dilingkungan organisasi perangkat daerah (OPD).

Menurut (Mawardi et al., 2024) Motivasi secara umum merupakan dorongan seseorang untuk bertindak melakukan sesuatu dengan tujuan tertentu. Motivasi bisa datang dari dalam diri sendiri ataupun dari orang lain. Dengan adanya motivasi

maka seseorang dapat mengerjakan sesuatu dengan antusias. ([Kuswibowo, 2021](#)) berpendapat bahwa Motivasi adalah salah satu faktor yang penting dan berpengaruh terhadap produktivitas, namun apa yang diharapkan oleh karyawan tidak sesuai dengan apa yang dirasakan dan itu yang menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk bekerja tentunya karena gaji mereka sangat kecil dibandingkan dengan upah minimum regional (UMR), selain itu mereka juga ingin bekerja di tempat yang aman.

Menurut ([Ismail et al., 2023](#)) Kepemimpinan adalah perilaku karakteristik seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, membimbing dan mengelola anggota kelompok di suatu organisasi atau perusahaan, demi mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam artian, gaya kepemimpinan yang digunakan pimpinan tersebut digunakan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan didalam memimpin suatu organisasi.

Menurut ([Zulkafli & Mahbob, 2020](#)) Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, Motivasi merupakan pondasi awal dari terlaksananya suatu pekerjaan, maka pihak organisasi perangkat daerah semestinya memperhatikan perkembangan motivasi kerja pegawai dalam lingkungannya. Organisasi perangkat daerah semestinya melakukan usaha untuk memotivasi pada pegawai melalui serangkaian usaha usaha yang sesuai dengan kebijakan daerah, sehingga motivasi terhadap pegawai ketika bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan Organisasi perlu mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan para pegawainya. Hal ini penting karena kita harus memahami, bahwa seseorang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang bersifat materil maupun non-materil.

Banyak pilihan yang dapat diambil pimpinan unit kerja dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai seperti pemberian kompensasi yang layak atas kelebihan jam kerja, pemberian bonus untuk capaian sesuai target, atau pemberian penghargaan atas hasil pekerjaan melebihi kewajiban, bahkan sekedar memberikan pujian sudah dianggap cukup pada kondisi tertentu. Ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan para pegawai dapat terpenuhi, dan diharapkan para pegawainya dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugasnya yang ditanggungsya sehingga menimbulkan komitmen, rasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam kebakaran diduga telah memiliki aktivitas motivasi pegawai yang cukup untuk mendorong pegawai meningkatkan kinerjanya. Namun demikian perlu adanya peningkatan secara berkesinambungan seiring dengan meningkatnya beban kerja dan tuntutan dalam rencana jangka menengah kabupaten yang terus bertambah setiap tahunnya.

Peneliti juga belum melihat apakah pegawai memberikan feedback baik dari setiap kegiatan memotivasi. Padahal dengan mengetahui apa tanggapan pegawai terhadap suatu kegiatan, organisasi perangkat daerah akan mengetahui cara memotivasi yang bagaimana yang lebih maksimal dan menghasilkan feedback yang positif pula. Jika sebuah kantor ingin mendapatkan kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah direncanakan maka pimpinan pada kantor tersebut

haruslah memotivasi pegawai agar pegawai lebih bersemangat dan rela mencurahkan tenaga serta pikiran yang dimilikinya demi pekerjaan yang mereka kerjakan.

Organisasi perangkat daerah juga perlu mengukur seberapa masif motifasi pegawai diberikan. Sebagai makhluk ekonomi, manusia memiliki keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda. Hal ini menjadikan memotivasi pegawai bukanlah hal mudah, sehingga organisasi perlu bekerja keras dan bekerja cerdas untuk dapat memahami keinginan, kebutuhan, dan harapan dari setiap pegawai. karena ketika sebuah manajemen berhasil menangani persoalan motivasi ini maka perusahaan akan mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan harapan yang telah ditentukan.

(Dijaya et al., 2021) menerangkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. analisa beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan beberapa jumlah personalia dan beberapa jumlah tanggungjawab atau beban kerja yang dilimpahkan kepada seorang petugas. Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan. Beban kerja sendiri merupakan kontributor penting terhadap stres, tergantung dari tiap individu menghadapinya.

Kepala Kantor Satuan Polisis Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran dipandang perlu untuk memperhatikan bagaimana persepsi pegawai terhadap pentingnya kinerja, apakah pegawai merasa terbebani dengan pekerjaan dan target dibebankan ke mereka. Padahal hal ini perlu diketahui karena jika persepsi pegawai buruk terhadap pekerjaannya maka kinerja yang optimal pun mustahil di dapatkan.

Dari definisi persepsi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan suatu proses bagaimana seseorang menyeleksi, mengatur dan menginterpretasikan masukan-masukan informasi dan pengalaman-pengalaman yang ada dan kemudian menafsirkannya untuk menciptakan keseluruhan gambaran yang berarti. Oleh karena itu, pimpinan perlu mengetahui persepsi pegawai terlebih dahulu sebelum memberikan target dan beban kerja, agar kinerja yang dihasilkan pun sesuai dengan harapan institusi.

Berdasarkan penjelesan diatas maka dapat kita tarik kesimpulan, jika motivasi beban kerja serta persepsi pegawai baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Tujuan suatu organisasi akan terlaksana jika sumber daya manusianya mempunyai kinerja yang tinggi.

Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai- nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi para anggota untuk pemecah masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut (Pramudya et al., 2023) Budaya kerja tercipta dari kebiasaan yang dianut organisasi untuk dijadikan acuan kemana tujuan organisasi berjalan. Penerapan budaya kerja pada organisasi memiliki peran yang sangat penting karena berhubungan dengan sikap dan perilaku sumber daya manusia dalam organisasi.

Menurut (Sasono et al., 2021) Pendidikan adalah suatu proses belajar yang berarti di dalam pendidikan itu terjadi proses pertumbuhan, perkembangan atau perubahan ke arah yang lebih dewasa, lebih baik dan lebih matang pada diri individu,

kelompok atau masyarakat. Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi tingkat pengetahuan seseorang oleh karena kemampuan seseorang dalam menerima dan memahami sesuatu ditentukan oleh tingkat pendidikan yang dimilikinya, sedangkan menurut (Deswanti et al., 2023) Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Karena, bagi perusahaan hal ini dapat lebih meningkatkan kualitas kinerja pada karyawan. Terutama dapat meningkatkan tingkat pendidikan setiap karyawan serta memerhatikan pengalaman kerja bagi karyawan agar dapat memenuhi hasil kinerja yang maksimal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan tingkat pendidikan adalah tingkatan proses pendidikan formal yang telah dilalui oleh suatu individu yang dibuktikan dengan pemerolehan tanda keterangan kelulusan dari proses pendidikan tersebut. Tingkat pendidikan suatu individu dinyatakan dalam bentuk ijazah atau surat tanda tamat belajar yang telah diperolehnya setelah melalui dan menyelesaikan pembelajaran sejumlah materi ilmu pengetahuan pada kurikulum setiap tingkatan pendidikan.

Sehingga semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka semakin tinggi ilmu pengetahuan serta pengalaman belajar yang secara langsung berpengaruh dalam perilakunya dalam menjalankan kehidupannya atau pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai yang terangkum di atas, maka penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok”

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dan asosiatif. populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lingkungan Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok dengan jumlah 201 orang yang terdiri dari 154 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 47 orang Tenaga Harian Lepas (THL). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 150. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan). Alat pengumpulan data yang berupa kuesioner. Analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling – Partial Least Square* (SEM-PLS) untuk menguji hubungan antar variabel penelitian.

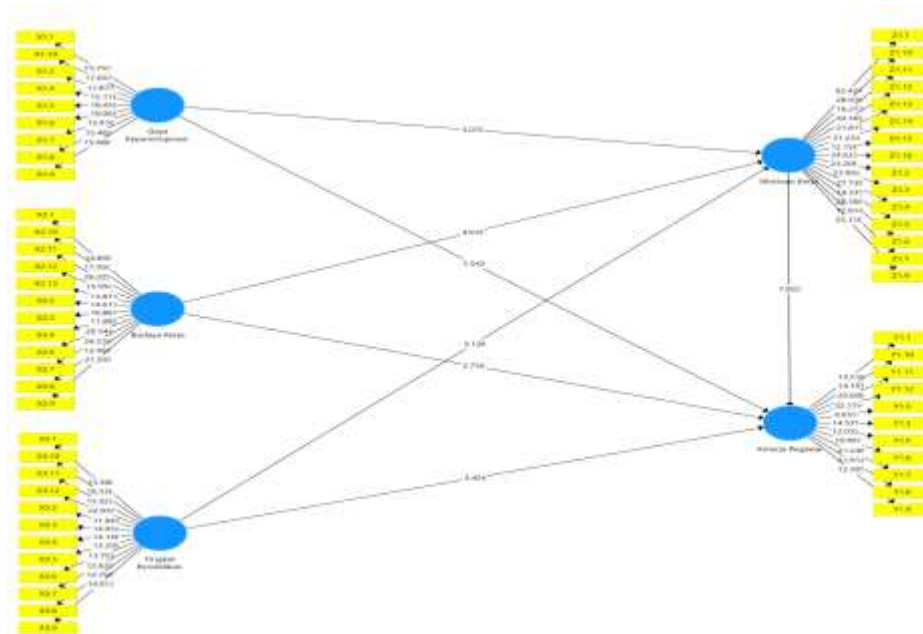
Hasil

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel intervening.

Jika nilai P Value > 0,05 maka, maka H_a diterima atau hipotesis ditolak

Jika nilai P Value < 0,05 maka H_a diterima atau hipotesis diterima

Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural :

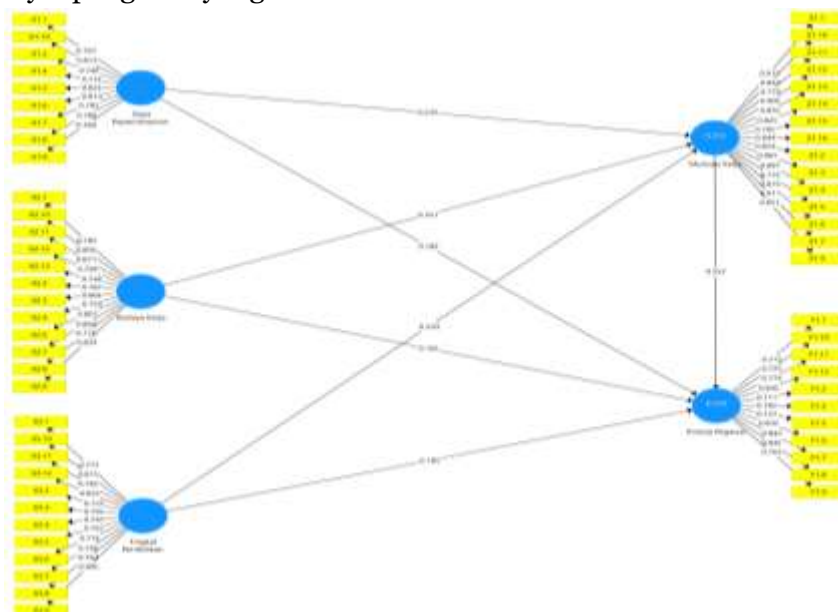


Gambar 1. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3 (2025)

Uji Goodness of Fit

Pemeriksaan terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai Rsquare. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependent apakah mempunyai pengaruh yang substantif.



Gambar 2. Hasil Uji Goodness of Fit

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3 (2025)

Berdasarkan Gambar 2, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan tingkat pendidikan terhadap Motivasi kerja

dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian

$$MK = \beta_1 GK + \beta_2 BK + \beta_3 TP + e_1.$$

$$MK = 0,239 (GK) + 0,351 (BK) + 0,244 (TP) + e_1.$$

2. Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, budaya kerja dan tingkat pendidikan serta motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masingkonstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$KP = \beta_1 GK + \beta_2 BK + \beta_3 TP + \beta_4 MK + e_1.$$

$$KP = 0,186 (GK) + 0,166 (BK) + 0,185 (TP) + 0,557 (MK) + e_1.$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 2 :

Tabel 2. Evaluasi Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,729	0,721
Motivasi Kerja	0,373	0,359

Sumber : Hasil olahan SmartPls (2025)

Pada Tabel 4.11, terlihat nilai R-Square konstruk Motivasi kerja sebesar 0,373 atau sebesar 37,3% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Motivasi kerja dari konstruk Gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan Tingkat pendidikan adalah sebesar 37,3% sementara sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara nilai R-Square untuk Kinerja pegawai sebesar 0,729 atau sebesar 72,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan Gaya kepemimpinan, Budaya kerja dan Tingkat pendidikan dan Motivasi kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja pegawai adalah sebesar 72,9% sementara sisanya sebesar 27,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Analisis Pengaruh Langsung

Fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS dapat digunakan untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis. Ketika t-value lebih dari nilai penting atau tingkat signifikan kurang dari 0,05 hipotesis diterima. Nilai t statistics untuk tingkat signifikan 5%.

Tabel 3. Hasil Pengaruh Langsung

Z	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja	0,239	0,238	0,078	3,070	0,002	Diterima
Budaya Kerja - Motivasi Kerja	0,351	0,352	0,076	4,616	0,000	Diterima
Tingkat Pendidikan - Motivasi Kerja	0,244	0,249	0,078	3,128	0,002	Diterima
Gaya	0,186	0,183	0,053	3,542	0,000	Diterima

Kepemimpinan - Kinerja Pegawai						
Budaya Kerja - Kinerja Pegawai	0,166	0,170	0,060	2,756	0,006	Diterima
Tingkat Pendidikan - Kinerja Pegawai	0,185	0,185	0,054	3,426	0,001	Diterima
Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,557	0,556	0,071	7,822	0,000	Diterima

Sumber : Hasil olahan SmartPls (2025)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 3 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk gaya kepemimpinan, budaya kerja dan tingkat pendidikan terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,070) dengan P_{Value} $0,002 < 0,05$. Maka H_1 diterima.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (4,616) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,128) dengan P_{Value} $0,002 < 0,05$. Maka H_3 diterima.
4. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,542) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_4 diterima.
5. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,756) dengan P_{Value} $0,006 < 0,05$. Maka H_5 diterima.
6. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,426) dengan P_{Value} $0,001 < 0,05$. Maka H_6 diterima.
7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (7,822) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_7 diterima.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Demi untuk melihat apakah variabel motivasi kerja mampu memediasi hubungan antara seluruh variabel eksogen (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan tingkat pendidikan) terhadap variabel endogen yaitu Kinerja pegawai (Y). Hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4. di bawah ini :

Tabel 4. Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keputusan
Gaya Kepemimpinan - Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,133	0,132	0,047	2,835	0,005	Diterima
Budaya Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,195	0,196	0,050	3,917	0,000	Diterima

Tingkat Pendidikan						
- Motivasi Kerja - Kinerja Pegawai	0,136	0,140	0,053	2,586	0,010	Diterima

Sumber : Hasil olahan SmartPls (2025)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4. terlihat hasil sebagai berikut

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,835) dengan P_{Value} $0,005 < 0,05$. Maka H_8 diterima.
2. Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,917) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_9 diterima.
3. Tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,596) dengan P_{Value} $0,010 < 0,05$. Maka H_{10} diterima.

Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,070) dengan P_{Value} $0,002 < 0,05$. Maka H_1 diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan baik dalam bentuk kepemimpinan partisipatif, transformasional, maupun suportif maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai...

Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberi teladan, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi bawahan, cenderung menciptakan iklim kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih optimal. Hasil ini juga sejalan dengan teori kepemimpinan yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat mendorong semangat kerja karyawan. Pemimpin yang efektif bukan hanya berperan sebagai pengendali, melainkan juga sebagai motivator yang mampu menumbuhkan rasa memiliki, loyalitas, dan keinginan pegawai untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi dalam mengoptimalkan kinerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari gaya kepemimpinan yang tepat..

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh yang ([Yanuarlan et al., 2023](#)) dan ([Fauzi et al., 2023](#)) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil yang serupa ditemukan dalam penelitian ([Sopian, 2022](#)) dan ([Kurniawati, 2023](#)) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (4,616) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi budaya kerja yang dimiliki oleh pegawai, semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Budaya kerja yang kuat berfungsi sebagai penggerak internal yang mendorong

pegawai untuk bekerja lebih optimal, konsisten, serta berkomitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2019) yang menyatakan bahwa budaya kerja berperan penting dalam membentuk perilaku, sikap, dan dorongan kerja individu. Budaya kerja yang kondusif, ditandai dengan nilai-nilai kebersamaan, disiplin, tanggung jawab, dan penghargaan terhadap prestasi, mampu menciptakan lingkungan yang mendukung peningkatan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik pegawai. Dalam konteks penelitian ini, budaya kerja tidak hanya menjadi sekadar aturan atau norma, tetapi juga menjadi sumber inspirasi dan energi bagi pegawai untuk bekerja dengan semangat yang lebih tinggi.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh ([Hariyanto et al., 2021](#)) dan ([Wiwien Jumadil et al., 2023](#)) menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Selain itu penelitian dari ([Feri et al., 2020](#)) juga budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Penguatan budaya kerja menjadi salah satu elemen penting dalam strategi manajemen sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,128) dengan P_{Value} $0,002 < 0,05$. Maka H_3 diterima.. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai, semakin besar kemungkinan mereka untuk menunjukkan *motivasi kerja* yang tinggi..

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pendidikan berperan penting dalam membentuk cara berpikir, sikap, serta semangat kerja pegawai. Pendidikan yang lebih tinggi umumnya membekali individu dengan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang luas, sehingga mereka memiliki dorongan internal yang lebih kuat untuk berprestasi dan berkontribusi optimal terhadap organisasi. Pegawai dengan tingkat pendidikan tinggi cenderung lebih memahami pentingnya pencapaian tujuan kerja, mampu memanfaatkan peluang pengembangan diri, serta memiliki orientasi karier yang lebih jelas. Hal ini pada akhirnya tercermin dalam meningkatnya motivasi kerja sehari-hari.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh ([Lestari & Martadiani, 2021](#)) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kemudian penelitian dari ([Setiawan et al., 2023](#)) dan ([Patra Pertiwi & Saputra, 2020](#)) juga menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh terhadap motivasi kerja..

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,542) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_4 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Pemimpin yang mampu bersikap adil, memberikan motivasi, serta menjadi teladan akan

meningkatkan semangat kerja, rasa tanggung jawab, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat akan berkontribusi langsung pada peningkatan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh ([Siti Nur Aisah, 2020](#)) dan ([Jufri & Marimin, 2022](#)) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari ([Sukmawati et al., 2020](#)) dan ([Kristiani et al., 2022](#))x juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Organisasi perlu memperhatikan pengembangan aspek gaya kepemimpinan agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,756) dengan P_{value} $0,006 < 0,05$. Maka H_5 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa budaya kerja memiliki kontribusi langsung yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa budaya kerja yang kuat, seperti kedisiplinan, integritas, kerja sama tim, serta komitmen terhadap pelayanan publik, menjadi fondasi penting dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal. Budaya kerja yang positif mampu mempengaruhi sikap, perilaku, dan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh ([Jufrizen & Rahmadhani, 2020](#)) dimana dari pembahasan dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil yang serupa ditemukan oleh ([Fachreza, Musnadi, & Majid, 2020](#)) dan ([Ridwan et al., 2023](#)) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis langsung, variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,426) dengan P_{value} $0,001 < 0,05$. Maka H_6 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pendidikan memberikan landasan pengetahuan, keterampilan, serta pola pikir yang lebih sistematis dalam melaksanakan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.

Tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya diikuti dengan kemampuan analisis, pemecahan masalah, serta adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang lebih baik. Pegawai dengan latar belakang pendidikan yang memadai cenderung lebih mudah memahami instruksi, memanfaatkan teknologi, dan mengembangkan ide-ide inovatif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, temuan ini memperkuat pandangan bahwa pendidikan merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk kualitas sumber daya manusia.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh ([Basyit et al., 2020](#)) dan ([Halimah & Sudigdo, 2022](#)) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh

([NuzlehaHY, 2021](#)) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (7,822) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_7 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, serta berkomitmen dalam menyelesaikan tugasnya dengan optimal.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang ada di dalam diri individu yang berfungsi untuk mengarahkan, menggerakkan, serta mempertahankan perilaku seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Bagi pegawai, motivasi kerja menjadi landasan utama dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara optimal. Motivasi dapat muncul karena adanya faktor intrinsik seperti kebutuhan untuk berprestasi, pengembangan diri, maupun kepuasan batin, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dorongan atau keinginan ini memengaruhi bagaimana seorang pegawai menyikapi pekerjaannya, mulai dari cara bekerja, semangat, hingga kesungguhan dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh ([Raharjo, 2021](#)) dan ([Kurniasih, 2022](#)) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari ([Halawa, 2021](#)) juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan mampu memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung, variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,835) dengan P_{Value} $0,005 < 0,05$. Maka H_8 diterima. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja memiliki peran mediasi yang berarti dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, dengan gaya kepemimpinan yang baik, hal tersebut akan serta-merta meningkatkan kinerja melalui dorongan motivasi kerja.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan yang efektif bukan hanya memengaruhi perilaku langsung pegawai, tetapi juga membentuk dorongan internal berupa motivasi kerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta teladan dalam bekerja akan menumbuhkan rasa tanggung jawab, semangat, dan keterikatan pegawai terhadap tugas-tugasnya. Dorongan motivasi inilah yang kemudian menjadi faktor pendorong utama bagi pegawai untuk bekerja lebih optimal dan mencapai target organisasi. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa organisasi perlu memperhatikan peran kepemimpinan dalam membangun motivasi kerja. Kepemimpinan yang menginspirasi, komunikatif, dan partisipatif akan semakin meningkatkan motivasi, yang selanjutnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari ([Siti Nur Aisah, 2020](#)) dan ([Jufri & Marimin, 2022](#)) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari ([Sukmawati et al., 2020](#)) dan ([Kristiani et al., 2022](#)) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung, variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,917) dengan P_{Value} $0,000 < 0,05$. Maka H_9 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi yang menguatkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki budaya kerja yang baik akan terdorong memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi, dan pada akhirnya mampu meningkatkan kualitas kinerjanya.

Secara praktis, hal ini berarti bahwa pegawai yang bekerja dalam lingkungan dengan budaya kerja yang kuat misalnya budaya disiplin, kerja sama tim, tanggung jawab, serta orientasi pada hasil akan terdorong untuk memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi. Motivasi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, berkomitmen terhadap pekerjaannya, serta menunjukkan dedikasi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, peran budaya kerja yang baik akan semakin efektif jika mampu ditransformasikan menjadi faktor pendorong motivasi internal pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari [\(Jufrizen & Rahmadhani, 2020\)](#) dimana dari pembahasan dalam penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, hasil yang serupa ditemukan oleh [\(Fachreza, Musnadi, & Majid, 2020\)](#) dan [\(Ridwan et al., 2023\)](#) yang menemukan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, peningkatan budaya kerja sekaligus penguatan motivasi kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Pengaruh Tingkat pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis tidak langsung, variabel tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,596) dengan P_{Value} $0,010 < 0,05$. Maka H_{10} diterima.. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar kemungkinan mereka menunjukkan motivasi kerja yang nyata yang mendukung organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki oleh seorang pegawai, semakin besar pula kemungkinan mereka untuk memiliki motivasi kerja yang lebih kuat. Tingkat pendidikan yang lebih baik biasanya memberikan pengetahuan, keterampilan, dan wawasan yang lebih luas, sehingga pegawai lebih mampu memahami peran, tanggung jawab, serta target organisasi. Kondisi ini mendorong mereka untuk lebih bersemangat, berkomitmen, dan terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik. Dengan motivasi kerja yang nyata dan terarah, pegawai dapat mengoptimalkan potensi dirinya untuk memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh [\(Basyit et al., 2020\)](#) dan [\(Halimah & Sudigdo, 2022\)](#) yang menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil yang serupa juga ditemukan oleh [\(NuzlehaHY, 2021\)](#) menemukan bahwa tingkat pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa investasi organisasi dalam peningkatan

pendidikan pegawai dapat memberikan dampak nyata terhadap kinerja melalui jalur motivasi kerja

Kesimpulan

Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan tingkat pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai pada Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Solok. Selain itu, motivasi kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lebih lanjut, ketiga variabel tersebut, yakni gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan tingkat pendidikan, juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Daftar Pustaka

- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ema*. <https://doi.org/10.47335/Ema.V5i1.44>
- Deswanti, A. I., Novitasari, D., Asbari, M., & ... (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review. *Journal Of Information*
- Dijaya, I., Suryani, N. N., & Widyawati, S. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. *Values*.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fauzi, F., Wardi, Y., & Thaib, I. (2023). Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Systematic Literature Review. *Journal Of Economic, Management, Accounting And Technology*. <https://doi.org/10.32500/Jematech.V6i2.4632>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Champion Kurnia Djaja Technologies. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.31842/Jurnalnobis.V4i1.172>
- Halawa, A. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Rekam Medic*.
- Halimah, H., & Sudigdo, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Ipsos Jakarta Selatan. *Journal Of Economics And Business Ubs*. <https://doi.org/10.52644/Joeb.V11i1.77>
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*. <https://doi.org/10.52160/Ejmm.V5i4.530>
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Kinerja*.
- Ismail, H. A., Kessi, A. M. F., & ... (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. ... (*Jurnal Ekonomi Dan*
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*. <https://doi.org/10.55182/Jtp.V2i2.166>
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jmd :*

- Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*.
<https://doi.org/10.26533/Jmd.V3i1.561>
- Kristiani, S., Fitria, H., & Mulyadi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
<https://doi.org/10.31004/Jptam.V6i3.5045>
- Kurniasih, N. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Paviliun Tandang Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Sumedang. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.31949/Entrepreneur.V3i1.1167>
- Kurniawati, N. R. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*.
<https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i1.1395>
- Kuswibowo, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Prosiding Simposium Nasional Multidisiplin (Sinamu*
- Lestari, N. L. M., & Martadiani, A. A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*. <https://doi.org/10.22225/We.20.1.3151.72-76>
- Madyarti, G. M. (2021). Peran Pemimpin Dalam Memotivasi Dan Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Proceeding: Islamic University Of Kalimantan*.
- Mawardi, S., Tarwijo, T., Hanis, U., & ... (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Mirai*
- Nuzleahy, N. L. (2021). Analisis Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Provinsi Lampung. *Motivasi*.
<https://doi.org/10.32502/Mti.V6i2.3777>
- Patra Pertiwi, T., & Saputra, A. (2020). Analisis Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Cirebon. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/Syntax-Literate.V5i6.1336>
- Pramudya, A. A., Purnama, M. R., & ... (2023). Implementasi Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Sammajiva: Jurnal*
- Raharjo, Y. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Bunda Kota Lhokseumawe. *Jurnal Rekam Medic*.
<https://doi.org/10.33085/Jrm.V2i1.4386>
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*. <https://doi.org/10.35906/Jurman.V9i1.1541>
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*.
- Sasono, H. A., Husna, I., Zulfian, Z., & ... (2021). Hubungan Tingkat Pendidikan Dengan Kejadian Anemia Pada Ibu Hamil Di Beberapa Wilayah Indonesia. In *Jurnal Medika Scholar.Archive.Org*.
- Setiawan, A. F., Rizqi, M. A., & Cahyadi, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Upt Gresik. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*.
<https://doi.org/10.30595/Jmbt.V2i2.15365>
- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin Of Management And Business*.
<https://doi.org/10.31328/Bmb.V1i2.100>
- Sopian, I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Journal Of Business And Economics (Jbe) Upi Yptk*.

- <https://doi.org/10.35134/Jbeupiyptk.V7i1.157>
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*.
<https://doi.org/10.33373/Dms.V9i3.2722>
- Wiwien Jumadil, Rosdiana, & Muhammad Hi. Hasan. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan. *Jurnal Sinar Manajemen*.
<https://doi.org/10.56338/Jsm.V10i1.3069>
- Yanuarlan, J., Susanti, A., & Iwa, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(12), 10043–10049. <https://doi.org/10.54371/Jiip.V6i12.2449>
- Zulkafli, N., & Mahbob, M. H. (2020). Pengaruh Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. *Jurnal Wacana Sarjana*.