

PENGARUH LATAR BELAKANG PENDIDIKAN, MOTIVASI KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH JAKARTA PUSAT

Zahra Andriyani, Sugeng Nugroho Hadi, Salihah Khairawati
Sekolah Tinggi Ekonomi Islam (STEI) Hamfara
e-mail : zahraandriyani8@gmail.com

recieved: Juli 2025

reviewed: Juli 2025

accepted: Juli 2025

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pemerintah di Jakarta Pusat secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan Mixed Methods dengan desain Explanatory Sequential, menggabungkan data kuantitatif dan kualitatif secara berurutan, di mana data kuantitatif dikumpulkan dan dianalisis terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif untuk memperjelas atau menjelaskan hasil kuantitatif yang diperoleh. Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada pegawai pemerintah di Jakarta Pusat. Hasil penelitian menunjukkan model regresi ini secara simultan layak untuk menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan kontribusi 73,3% dari variasi kinerja, sementara 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Latar belakang pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pemerintah dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa mendatang.

Kata kunci: *kinerja pegawai, latar belakang pendidikan, motivasi kerja, gaya kepemimpinan.*

Abstract

This study aims to identify the effect of educational background, work motivation, and leadership style on the performance of government employees in Central Jakarta partially and simultaneously. This research uses a Mixed Methods approach with an Explanatory Sequential design, combining quantitative and qualitative data sequentially, where quantitative data is collected and analyzed first, then continued with qualitative data collection to clarify or explain the quantitative results obtained. Data collected through interviews and questionnaires distributed to government employees in Central Jakarta. The results show that this regression model is simultaneously feasible to explain the effect of educational background, work motivation and leadership style on employee performance. The results of the coefficient of determination analysis show that the three independent variables contribute 73.3% of the variation in performance, while 26.7% is influenced by other factors not examined in this study. Educational background has no significant effect on employee performance, while work motivation and leadership style have a significant effect partially. Thus, this study is expected to provide a deeper insight into the factors that affect the performance of government employees and provide recommendations for future improvements.

Keywords: *employee performance, educational background, work motivation, leadership style*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pemerintah merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, khususnya di wilayah perkotaan yang kompleks seperti Jakarta Pusat. Dalam konteks otonomi daerah, tuntutan terhadap pelayanan publik yang efektif, efisien, dan akuntabel semakin tinggi. Oleh karena itu, pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai menjadi sangat penting untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi pemerintah (Madurika et al., 2021)

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nurhadi, 2018) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor internal, antara tingkat pendidikan (pengetahuan dan keterampilan), motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Penemuan ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang tepat tidak hanya berpengaruh langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga seluruh komponen saling terhubung dalam meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

Penelitian (Madurika et al., 2021) di DPRD Kabupaten Donggala menemukan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan tingkat pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Temuan ini menunjukkan pentingnya mengkaji variabel-variabel tersebut dalam konteks organisasi pemerintah lainnya.

Meskipun studi Madurika dilakukan di lingkungan legislatif daerah, kondisi di Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat

memiliki karakteristik yang berbeda, baik dari sisi kompleksitas tugas, latar belakang pegawai, maupun dinamika kepemimpinan. Jakarta Pusat sebagai pusat pemerintahan dan bisnis nasional menuntut kinerja pegawai yang lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan serta kebutuhan masyarakat yang sangat beragam.

Selain itu, Pendidikan memegang peranan yang sangat penting dalam kehidupan masyarakat sekarang. Karena tinggi rendahnya pendidikan menentukan baik buruknya kualitas sumber daya manusia. Semakin tinggi latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka semakin baik pula kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia tersebut. Karena pendidikan dapat memberikan (Karyn Natalia Hutauruk et al., 2025). Namun, belum banyak penelitian yang secara spesifik menguji pengaruh latar belakang Pendidikan terhadap kinerja di lingkungan pemerintah kota besar.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan bagi individu untuk bekerja lebih giat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Konsep ini menekankan pentingnya dorongan internal yang mendorong pegawai untuk mencapai produktivitas dan kualitas kerja optimal (Adeina Sri Nining et al., 2023). Dalam konteks birokrasi perkotaan, motivasi juga terkait dengan

peluang pengembangan karier, penghargaan, dan lingkungan kerja yang kondusif.

Gaya kepemimpinan di lingkungan pemerintah kota sangat menentukan arah, budaya, dan kinerja organisasi. Kepemimpinan yang mampu memberi inspirasi, motivasi, dan arah strategis kepada bawahannya akan mendorong peningkatan kinerja dan inovasi (Sahroni & Hasyim, 2023) Namun, gaya kepemimpinan yang otoriter atau kurang adaptif justru dapat menghambat kinerja pegawai.

Pemilihan model penelitian yang mengacu pada (Madurika et al., 2021) sangat relevan untuk diterapkan di Jakarta Pusat, mengingat persamaan pendekatan variabel yang diteliti namun dengan latar belakang organisasi dan wilayah yang berbeda. Dengan menguji model ini di lingkungan Pemerintah Kota Jakarta Pusat, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor penentu kinerja pegawai di pusat pemerintahan ibu kota.

Hingga saat ini, penelitian mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah masih sangat terbatas. Padahal, hasil penelitian ini sangat dibutuhkan sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi pemerintah daerah.

Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan gaya

kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat, serta sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di sektor publik.

Pemilihan Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat sebagai objek penelitian dalam penelitian ini didasarkan pada karakteristik unik dan tantangan kompleks yang dihadapi oleh aparatur pemerintah di wilayah metropolitan dengan tingkat dinamika sosial, ekonomi, dan birokrasi yang tinggi. Berbeda dengan penelitian-penelitian terdahulu seperti Suci Febrianti (2020) yang meneliti di Sekretariat Daerah Kota Parepare dan (Madurika et al., 2021) yang berfokus pada DPRD Kabupaten Donggala, keduanya di sektor pemerintahan daerah dengan skala dan kompleksitas yang relatif lebih kecil, Jakarta Pusat merupakan pusat pemerintahan ibu kota negara yang memiliki beban kerja, tuntutan pelayanan publik, serta ekspektasi masyarakat yang jauh lebih besar dan beragam.

Penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor publik, tetapi juga memberikan rekomendasi praktis bagi Pemerintah Kota Jakarta Pusat dalam merancang program pengembangan pegawai. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik di Jakarta Pusa

METODE

Jenis penelitian ini dirancang untuk menentukan dan menganalisis pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan pendekatan Mixed Methods dengan desain Explanatory Sequential, yang diawali dengan pengumpulan data kuantitatif melalui kuesioner, kemudian dilanjutkan dengan pengumpulan data kualitatif melalui wawancara untuk memperdalam dan memperjelas hasil analisis statistik (Clark & Clark, 2022) Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat, dengan jumlah sampel sebanyak 139 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan kriteria tertentu seperti jenjang pendidikan, lama bekerja, dan posisi jabatan.

Data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan sumber data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Skala pengukuran menggunakan Skala Likert dengan 5 kategori bobot penilaian. Terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu latar belakang pendidikan (X_1), motivasi kerja (X_2), gaya kepemimpinan (X_3), dan kinerja pegawai (Y). Setiap variabel diukur melalui indikator tertentu, antara lain: latar belakang pendidikan diukur berdasarkan jenjang dan kesesuaian bidang ilmu; motivasi kerja melalui indikator kebutuhan, penghargaan, hubungan sosial, dan pencapaian kerja; gaya kepemimpinan melalui indikator delegasi wewenang, tanggung jawab pekerjaan, dan kemampuan kerja; serta kinerja pegawai

diukur dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Teknik analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan regresi linier berganda. Sebelum melakukan pengujian regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji F untuk kelayakan model secara simultan, koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji t untuk mengetahui pengaruh secara parsial.

HASIL KAJIAN PUSTAKA

Penelitian ini dilandasi oleh teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mencakup proses perencanaan, pengembangan, dan pengendalian tenaga kerja guna mencapai tujuan organisasi secara efektif (Simbolon, 2021). Dalam konteks organisasi pemerintahan, aspek pendidikan, motivasi kerja, kepemimpinan menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai (Nurfadillah et al., 2025).

1) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya (Andreas, 2022). Dimensi penilaian kinerja menurut (Erlianti & Fajrin, 2021) meliputi produktivitas, responsivitas, responibilitas dan akuntabilitas

2) Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan mengacu pada jenjang dan kesesuaian pendidikan dengan bidang kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pendidikan pegawai tersebut (Siagian et al., 2025). Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa latar belakang pendidikan merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dengan tujuan untuk mendapatkan motivasi serta prestasi, melalui pendidikan seseorang dapat menjadikan dirinya lebih unggul dari yang lainnya. Teori Kapital Manusia oleh Becker menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan menghasilkan peningkatan produktivitas individu (Dewi et al., 2025). Indikator latar belakang pendidikan meliputi jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan, dan kualitas pendidikan (Simarmata et al., 2023).

3) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan tertentu (Purba & Rangkuti, 2022). Menurut Robbins (Mei et al., 2025), motivasi adalah kemauan untuk mengeluarkan upaya maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Teori Dua Faktor oleh Herzberg menyebutkan bahwa faktor motivator (seperti pencapaian dan pengakuan) memiliki dampak signifikan terhadap kinerja dibandingkan faktor higienis (Al Mansyur et al., 2025). Indikator motivasi kerja menurut Robbins meliputi penghargaan, hubungan sosial, kebutuhan hidup, dan keberhasilan kerja (Sanaba et al., 2022).

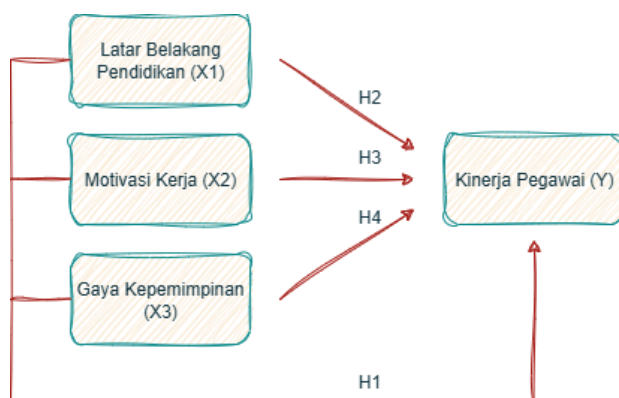
4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mencerminkan cara pemimpin memengaruhi bawahannya. Menurut Rivai Gaya yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Alfiana et al., 2024). Menurut Bass dalam (Aswad et al., 2023), kepemimpinan mendorong semangat kerja dan keterlibatan pegawai. Dimensi gaya kepemimpinan mencakup *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration* (Wartono & Mas, 2025). Indikatornya menurut Tumbol meliputi delegasi wewenang, tanggung jawab pekerjaan, dan kemampuan kerja (Aisyah, 2022).

5) Hubungan Antar Variabel

Latar belakang pendidikan memberikan pondasi pengetahuan dan keterampilan kerja, motivasi kerja menjadi pendorong utama produktivitas, dan gaya kepemimpinan memengaruhi keterlibatan dan loyalitas pegawai (Al Gifari, 2025). Ketiga faktor ini saling berkaitan dan membentuk ekosistem kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Penelitian

(Sumber: Madurika, 2021)

Keterangan:

H1 : Menjelaskan kelayakan model secara simultan

H2, H3, H4 : Mempengaruhi secara parsial

BAHASAN DAN SIMPULAN

Deskripsi Responden

Kriteria responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat didominasi oleh laki-laki sebanyak 106 orang (76,3%) dan perempuan sebanyak 33 orang (23,7%). Hal ini mencerminkan bahwa struktur pegawai masih cenderung maskulin, yang dapat berpengaruh terhadap dinamika kerja serta gaya kepemimpinan di lingkungan birokrasi kota. Dari segi usia, sebagian besar responden berada dalam rentang usia produktif, yakni 41–50 tahun, yang menandakan adanya kedewasaan dan pengalaman dalam bekerja. Sementara itu, mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, yang mengindikasikan adanya loyalitas dan stabilitas dalam struktur organisasi pemerintahan kota.

Uji Instrumen

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai R hitung dengan R tabel. Hasil instrumen dapat dikatakan valid jika nilai korelasi Rhitung > Rtabel. Hasil uji validitas data tersaji pada tabel di bawah ini, dengan n = 139 dan $\alpha = 5\%$ sehingga didapatkan nilai r-tabel sebesar 0,1666. berdasarkan pengolahan data pada tiap item variabel yang telah disusun untuk penelitian ini dinyatakan valid, sebab

rhitung pada masing-masing item pernyataan lebih besar dari rtabel sebesar 0.1666. Sehingga seluruh item pernyataan tersebut dapat digunakan untuk langkah pengujian selanjutnya.

Uji reabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai Cronbach Alpha. Instrumen dalam sebuah penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal jika menghasilkan nilai Cronbach Alpha > 0.70.

Tabel 1. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpa	Nilai Standar	Keterangan
1	Latar Belakang Pendidikan	0.807	0.70	Reliabel
2	Motivasi	0.818	0.70	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0.831	0.70	Reliabel
4	Kinerja	0.823	0.70	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik, diperoleh nilai Jarque-Bera (JB-Test) sebesar $-19.738 < \text{nilai Chi Square tabel } (7.815)$, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi “normal”. Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari masing-masing variabel independen di bawah angka 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi. Selain itu, berdasarkan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser Test, nilai signifikansi masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear

14- Zahra Andriyani, Sugeng Nugroho Hadi, Salihah Khairawati (2025). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Jakarta Pusat

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550.168	3	183.389	127.264	.000 ^b
	Residual	194.537	135	1.441		
	Total	744.705	138			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berganda

Model		Unstandardized	Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	
1	(Constant)	1.364	1.008	
	Latar Belakang Pendidikan	0.153	0.083	0.067
	Motivasi Kerja	0.536	0.081	0.000
	Gaya Kepemimpinan	0.237	0.055	0.000

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat kita peroleh model regresi sebagaimana dibawah ini:

$$Y = 1.364 + 0.153X_1 + 0.536X_2 + 0.237X_3$$

Nilai konstanta sebesar 1,364 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat variabel independen (X1, X2, dan X3) atau seluruh variabel independen dianggap bernilai nol, maka nilai kinerja (Y) tetap berada pada angka 1,364. Nilai koefisien regresi dari variabel latar belakang pendidikan (X1), motivasi kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) masing-masing menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Secara rinci, nilai koefisien regresi latar belakang pendidikan sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X1 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,153 atau 15,3%. Kemudian, nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,536 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan pada X2 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,536

atau 53,6%. Sedangkan nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,237 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel X3 akan meningkatkan kinerja sebesar 0,237 atau 23,7%.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis (F)

Hasil analisis pada Uji Simultan (Uji F) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya, hipotesis yang menyatakan bahwa model penelitian ini secara simultan layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat dapat dikonfirmasi atau dibuktikan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Tabel 4. Uji Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.860 ^a	.739	.733	1.200

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Latar belakang pendidikan, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,733. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 73,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh tiga variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu latar belakang pendidikan, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan. Sementara itu, sisanya sebesar 26,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Artinya, model yang digunakan cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai di

Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	1.354	0.178
	Latar Belakang Pendidikan	1.844	0,067
	Motivasi Kerja	6.584	0.000
	Gaya Kepemimpinan	4.269	0.000

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 5, diketahui bahwa variabel latar belakang pendidikan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,067 yang lebih besar dari nilai alpha 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, variabel latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis nol (H0) yang menyatakan bahwa "latar belakang pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial" diterima.

Sebaliknya, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa "motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial" diterima.

Hal serupa juga ditunjukkan oleh variabel gaya kepemimpinan yang memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Artinya, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka, hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan bahwa "gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial" juga diterima.

Berdasarkan hasil wawancara dengan

16- Zahra Andriyani, Sugeng Nugroho Hadi, Salihah Khairawati (2025). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Jakarta Pusat

sejumlah pejabat Pemerintah Kota Administrasi Jakarta Pusat menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja dan gaya kepemimpinan lebih menonjol dalam meningkatkan kinerja pegawai dibanding latar belakang pendidikan. Gabriel Mahardika, S.I.P., M.Si. (Lurah Kelurahan Gambir) menyatakan bahwa walaupun pendidikan penting, faktor pengalaman, kepribadian, dan dukungan masyarakat lebih menentukan efektivitas kinerja.

Muhamad Arif, S.Sos., M.A. (Kasatpol PP Kecamatan Gambir) menegaskan bahwa motivasi kerja seperti penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang nyaman sangat memengaruhi semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Ia juga menyoroti pentingnya kepemimpinan yang memberikan kepercayaan kepada bawahannya.

Andy Pasalibu, S.Sos., M.A. (Sekretaris Kelurahan Gambir) menyampaikan bahwa karakter dan rasa tanggung jawab lebih besar pengaruhnya daripada tingkat pendidikan. Ia menekankan bahwa gaya kepemimpinan yang melibatkan dan menghargai pendapat pegawai lebih efektif dalam membangun loyalitas.

Joni Supratman, S.IP., M.AP. (Kepala Unit PTSP) menambahkan bahwa latar belakang pendidikannya sangat relevan dengan tugasnya. Pendidikan formal yang ia miliki memperkuat kapasitas analitis dan profesionalismenya dalam bekerja. Namun, ia juga menekankan pentingnya pelatihan tambahan untuk meningkatkan kompetensi pegawai

serta pentingnya gaya kepemimpinan yang mampu menciptakan lingkungan kerja kondusif.

Secara umum, hasil wawancara mendukung temuan kuantitatif dalam penelitian ini. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan latar belakang pendidikan tidak signifikan. Penelitian ini memperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fitriani, 2023) dalam penelitian kausal yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan grup FIF yang menghasilkan temuan bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu pula (Dian Muzerika, 2018) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa latar belakang pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri KCP Jantho dan Penelitian yang dilakukan Rijanto bahwa latar belakang pendidikan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di AJB Bumi Putera.

Para narasumber menegaskan bahwa pemimpin yang partisipatif dan suportif lebih mampu membangun semangat kerja, dan bahwa sistem penghargaan berbasis prestasi akan meningkatkan motivasi secara nyata.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Model regresi ini secara simultan layak untuk menjelaskan pengaruh latar belakang pendidikan, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen memberikan kontribusi 73,3% dari variasi kinerja, sementara 26,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Motivasi kerja terbukti berpengaruh, memiliki pengaruh paling besar karena berperan langsung dalam meningkatkan semangat dan dedikasi pegawai di mana pegawai yang termotivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.
4. Gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh signifikan dengan nilai pengaruh terbesar kedua setelah motivasi kerja, gaya kepemimpinan yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja kondusif dan memberikan arahan yang jelas. Sedangkan latar belakang pendidikan tidak memberikan dampak signifikan.

Mengingat kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan maka organisasi perlu menjaga serta meningkatkan motivasi kerja baik melalui stimulus materiil maupun non materiil, selain itu organisasi perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasi pemerintahan.

DAFTAR PUSTAKA

Adeina Sri Nining, Jaenab Jaenab, & Wulandari Wulandari. (2023). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima. *Trending: Jurnal*

- Manajemen Dan Ekonomi*, 1(4), 392–405.
<https://doi.org/10.30640/trending.v1i4.1723>
- Aisyah, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis, Demokratis, dan Bebas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Berau. *Jurnal EMBA*, 2, 38–47.
<http://repository.umberau.ac.id/id/eprint/77/1/SITI AISYAH 18610128 .pdf>
- Al Gifari, M. F. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kajian terhadap Motivasi, Kepemimpinan, Disiplin, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi. *Jurnal Penelitian Ilmiah Multidisipliner*, 1(04), 357–363.
- Al Mansyur, Y., Nur 'alimu, B., Hibatullah, S. N., & Ali, M. (2025). Lingkungan Yang Higienis Dalam Mendorong Prestasi Belajar Peserta Didik Menurut Teori Hezberg. *Meriva: Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam*, 2, 3.
<https://ejournal.merivamedia.com/index.php/meriva>
- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55–76.
<https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>
- Andreas, D. (2022). EMPLOYEE PERFORMANCE: The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
<https://doi.org/10.37481/jko.v1i1.10>
- Aswad, R., Rahmat, A., & Oemar, F. (2023). Pengaruh Transformasional leadership Terhadap Employee performance: Peran Mediasi Job satisfaction. *Jurnal Komunitas Sains Manajemen*, 2(3), 188–199.
<https://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/view/103%0Ahttps://jkmk.akademimanajemen.or.id/index.php/home/article/download/103/67>
- Clark, R. S., & Clark, V. L. P. (2022). The use of mixed methods to advance positive psychology: A methodological review. *International Journal of Wellbeing*, 12(3), 35–55.
<https://doi.org/10.5502/ijw.v12i3.2017>
- Dewi, N. S., Minataka, D., Trimulyani, A., Rahmadani, M. S., Ayunina, A. Q., Nuhtasari, C., & Yusfi, R. (2025). Peran Investasi Human Capital Dalam Pendidikan Dan Pelatihan Pasar Tenaga Kerja. 17(10).
- Erlianti, D., & Fajrin, I. N. (2021). Analisis Dimensi Kinerja Organisasi Publik pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Dumai. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 68–75.
<https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1869>
- Fitriani, A. (2023). Analisis Hubungan Kepemimpinan KompetensiKepercayaan Pengalaman OrganisasiLingkungan Kerja Terhadap KinerjaKaryawan Pada Pt. Fif Group Di WayJepara Lampung Timur. *Jurnal Hukum Dan Ekonomi Islam*, 3(1), 2987–4335.
- Karyn Natalia Hutauruk, Marlina Siregar, 18- Zahra Andriyani, Sugeng Nugroho Hadi, Salihah Khairawati (2025). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Jakarta Pusat

- & Nur'ainun Gulo. (2025). Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian UPC Kota Pinang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(2), 287–304. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i2.4119>
- Madurika, S., Hasanuddin, B., & Syamsuddin, S. (2021). the Influence of Motivation, Education Level, and Leadership Model on the Performance of Members of Donggala District Regional People'S Representative Council. *Tadulako International Journal of Applied Management*, 3(3), 39–46. <https://doi.org/10.59769/tajam.v3i3.17>
- Mei, N., Dan, L., Kerja, D., & Kepuasan, T. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor kementerian agama kota dumai. 2(3), 526–535.
- Nurfadillah, N., Serang, S., & Imaduddin, I. (2025). The Effect of Leadership, Ability, and Work Motivation on Employee Performance: Case Study of Agriculture Office, Wajo Regency, Indonesia. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 5(1), 106–119. <https://goldenratio.id/index.php/grhrm/article/view/713>
- Nurhadi. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Administrasi*, 10(2), 123–135.
- Purba, D. F., & Rangkuti, F. (2022). Pengaruh Teori Motivasi Dua Faktor terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur). *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2), 727–732. <http://stp-mataram.ejournal.id/JIH>
- Sahroni, & Hasyim, A. W. (2023). Peran Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Boarding School AL-Adzkar Pamulang. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 26725–26736.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Siagian, M., Sitompul, R. S., Simanjuntak, N., Ekonomi, F., Ekonomi, F., & Ekonomi, F. (2025). Pengaruh latar belakang pendidikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat habinsaran 2 3. 3(2), 179–183.
- Simarmata, H. M. P., Simarmata, P. P., & Saragih, D. Y. (2023). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Desa Nagori Naga Dolok. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 85–92. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1415>
- Simbolon, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Implementasi dalam Dunia Kerja*

(Issue November).

Syariah, B., & Kcp, M. (2018). *Dian Muzerika*.

Wartono, T., & Mas, M. (2025). *Analisis Hubungan Karakteristik Individu dan*

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja yang Dimediasi Kompetensi. 4(2), 6527-6537.