E-ISSN: 3025-0994
Halaman 11189-11201
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta

Fahmi Dina Maulani[1], Sutarno[2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Slamet Riyadi Surakarta
e-mail: dmaulani@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 212 pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 139 pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling jenis Proportional Stratified Random Sampling. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisiendeterminasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 14.709 dengan signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti model penelitian layak digunakan. Hasil uji koefisien determinasi (adjusted R square) adalah sebesar 0,230 menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan pendidikan mampu menjelaskan variasi kinerja pegawai sebesar 23%, sedangkan sisanya sebesar 77% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Pendidikan, Kinerja Pegawai

Abstract

This study alms to analyze rhe influence of leadership, work motivation, and education on employee performance at the Surakarta City Transportation Departement. This study used a quantitative method with a survey approach. The population in this study consisted of 212 employee of rhe Surakarta City Transportation Departement. The sample used in this study consisted of 139 employee of the Surakarta City Transportation Departement. The sampling technique used was Probability Sampling with the Proportional Stratified Random Sampling method. Data were collected using questionnaires, and the data analysis techniques used in this study included descriptive analysis, multiple linier regeression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The result showed that leadership had a significant effect on employee performanc, work motivation had a significant effect on employee performance,

and education had a significant effect on employee performance. The F-test results showed an F-value of 14,709 with a significance level of 0,000 < 0,005, indicating that the research model was feasible to use 0,230, indicating tha leadership, work motivation, and education were able to explain 23% of the variation in employee performance, while the remaining 77% was influenced by other variables outside this study.

Keywords : *Leadership, Work Motivation, Education, Employee Performance.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh ketersediaan sumber daya, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Sinambela (2018), manajemen sumber daya manusia merupakan proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Budiyanto & Mochklas, 2020). Fahmi (2021) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai organisasi maupun individu dalam suatu periode tertentu sebagai bentuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, peningkatan kinerja pegawai menjadi perhatian utama, khususnya pada instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan pelayanan publik.

Dinas Perhubungan Kota Surakarta merupakan instansi pemerintah yang berperan dalam penyelenggaraan pelayanan transportasi untuk mewujudkan sistem transportasi yang aman, tertib, lancar, dan berkelanjutan. Berdasarkan data capaian kinerja Dinas Perhubungan Kota Surakarta tahun 2024-2025, rata-rata capaian kinerja meningkat dari 98%,63 menjadi 101,73%. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator pelayanan yang belum tercapai target secara optimal, seperti persentase kendaraan laik jalan dan faktor muat angkutan umum pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tetap perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan publik dapat terus diingatkan.

Menurut Panjaitan (2024), kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan, motivasi kerja, dan pendidikan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi (Sintani et al., 2022). Motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Kasmir, 2016). Sementara itu, pendidikan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap individu sehingga mampu melaksanakan pekerjaan secara lebih efektif (Chamariyah et al.,

2023). Ketiga variabel tersebut dipandang memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten. Penelitian Syahputra et al., (2023), Rahmat et al., (2023), dan Alamtaha et al., (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Mundung et al., (2022) dan Romli et al., (2021) menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Pada variabel motivasi kerja, Arifuddin et al., (2023), Kurniawan et al., (2022), serta Wahyuningsih & Catur (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Wirtadipura (2022) serta Purwani & Istiyanto (2022) menunjukkan hasil yang berbeda. Begitu pula pada variabel pendidikan, penelitian Fitriliana et al., (2022), Rakhman et al., (2022), serta Hidayatullah & Hikmah, (2022) membuktikan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan Widiar et al., (2023) dan Nurlaelah et al., (2023) menyatakan bahwa pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta dan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai. Permasalahan tersebut menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut untuk memperoleh bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah.

Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta; 2) apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta; dan 3) apakah pendidikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Kota Surakarta dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuatitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 212 pegawai, sedangkan penentuan sampel menggunakan teknik *Proportionate Random Sampling* sehingga diperoleh sebanyak 139 responden. Data yang digunakan merupakan data primer. Variabel independen dalam penelitian ini meliputi kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan pendidikan (X3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Analisis data dilakukan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics yang meliputi uji instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item Pernyataan	ρ-value (Signifikansi)	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid
X1.8	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel diatas, menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.8 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel kepemimpinan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Item Pernyataan	ρ-value (Signifikansi)	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,005	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel diatas, menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) < 0,05 maka semua item pernyataan variabel motivasi kerja valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Pendidikan

Item Pernyataan	ρ-value (Signifikansi)	Kriteria (α)	Keterangan

X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.5 diperoleh nilai signifikansi (ρ-value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel pendidikan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pernyataan	ρ-value	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid
Y.7	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2026

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Kritis	Keterangan
Kepemimpinan	0,926	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,820	0,60	Reliabel
Pendidikan	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,810	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,926 > 0,60, variabel motivasi kerja (X2) sebesar 0,820 > 0,60, variabel pendidikan (X3) 0,897 > 0,60, dan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,810 > 0,60. Sehingga semua variabel dikatakan reliabel, yang dimana semua item kuesioner sudah konsisten.

3. Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Nilai *tolerance*	Kriteria	VIF	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	0,828	0,10	1,208	10
Motivasi Kerja (X2)	0,714	0,10	1,401	10
Pendidikan (X3)	0,848	0,10	1,179	10

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, bahwa hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai tolerance variabel X1 (kepemimpinan) = 0,828, X2 (motivasi kerja) = 0,714 dan X3 (pendidikan) = 0,848 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (kepemimpinan) = 1,208, X2 (motivasi kerja) = 1,401, dan X3 (pendidikan) = 1,179 < 10. Sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

4. Uji Heterokedastisitas

Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.189	1.821		-1.751	.082
	Kepemimpinan	.002	.039	.005	.060	.953
	Motivasi Kerja	.063	.076	.081	.829	.408
	Pendidikan	.163	.066	.222	2.466	.015

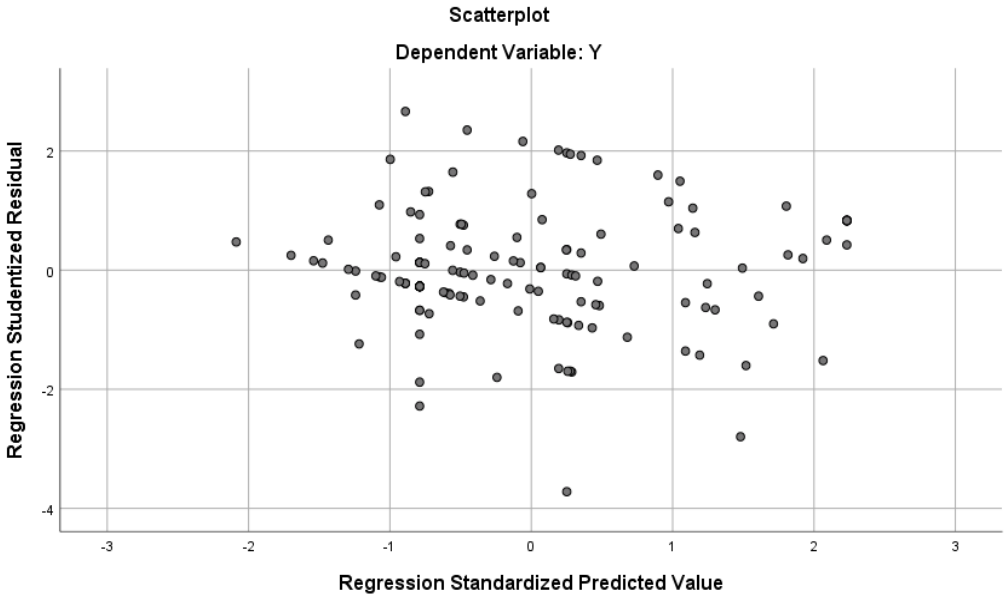
a. Dependent Variable: AbsUn

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas diatas, menunjukan bahwa p-value (signifikansi) variabel X1 (kepemimpinan) = 0,953 > 0,05, X2 (motivasi kerja) = 0,408 > 0,05 dan X3 (pendidikan) = 0,015 < 0,05, karena p-value (signifikansi) variabel X3 (pendidikan) = 0,015 < 0,05, ini berarti terjadi heterokedastisitas (tidak lolos uji

heterokedastisitas). Kemudian dilakukan uji dengan menggunakan *Scatter Plot* dengan hasil sebagai berikut:

Gambar 1. Hasil Uji Heterokedastisitas Scatter Plot



Berdasarkan output Scatterplot di atas diketahui bahwa :

a. Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0 pada sumbu Y
b. Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja
c. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali
d. Penyebaran titik-titik data tidak terpola

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

5. Uji Normalitas

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.58282451

Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.062
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.059

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas yang menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* diperoleh besarnya *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig.* (*2-tailed*) = 0,059 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

6. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.556	2.779		4.159	.000
Kepemimpinan	.202	.059	.281	3.419	.001
Motivasi Kerja	.238	.117	.180	2.038	.043
Pendidikan	.295	.101	.237	2.924	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh persamaan regresi:
Y = 11,556 + 0,202 X1 + 0,238 X2 + 0,295 X3 + e
Interpretasi dari persamaan regersi diatas adalah:
a = 11,556 (positif)
artinya jika variabel X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi kerja), dan X3 (pendidikan) konstan maka Y (kinerja pegawai) adalah positif.
b1 = 0,202 Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
artinya : jika kepemimpinan meningkat maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel 2 (motivasi kerja) dan X3 (pendidikan) konstan/tetap.
b2 = 0,238 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

artinya : jika motivasi kerja meningkat maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (kepemimpinan) dan X3 (pendidikan) konstan/tetap.

b3 = 0,295 Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
artinya : jika pendidikan meningkat maka Y (kinerja pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) konstan/tetap.

7. Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Coefficients[a]					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	11.556	2.779		4.159	.000
Kepemimpinan	.202	.059	.281	3.419	.001
Motivasi Kerja	.238	.117	.180	2.038	.043
Pendidikan	.295	.101	.237	2.924	.004
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai signifikan < 0,05, sehingga kepemimpinan, motivasi kerja, dan pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian H1, H2, dan H3 diterima.

8. Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA[a]					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	276.984	3	92.328	14.709	.000[b]
Residual	847.376	135	6.277		
Total	1124.360	138			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Pendidikan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja					

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 14,709 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model tepat digunakan dalam

memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi kerja) dan X3 (pendidikan) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.496[a]	.246	.230	2.505

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

Sumber: Data Primer diolah, 2026

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted* R^2) untuk model ini adalah sebesar 0,230, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X1 (kepemimpinan), X2 (motivasi kerja) dan X3 (pendidikan) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 23%. Sisanya (100% - 23%) = 77% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja, keterampilan, gaji atau kompensasi, dan lain-lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,202. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, semakin baik pula kinerja pegawai. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, mengambil keputusan, melakukan komunikasi, serta mengendalikan bawahan dapat membantu pegawai memahami tugas dan tanggung jawabnya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih terarah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syahputra et al., (2023), Rahmat et al., (2023), dan Alamtaha et al., (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,043 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,238. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja memberikan dorongan bagi pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sungguh-sunggih. Pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, kebutuhan sosial, penghargaam, dan dorongan untuk mencapai tujuan dapat mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan

Arifuddin et al., (2023), Kurniawan et al., (2022), dan Wahyuningsih & Catur, (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0, 295. Artinya, semakin baik tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Pendidikan memberikan pengetahuan dan kemampuan yang dapat membantu pegawai memahami serta menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efektif. Hasil ini mendukung *Human Capital Theory* yang memandang pendidikan sebagai investasi sumber daya manusia yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi individu. Temuan penelitian ini sejalan dengan Fitriliana et al., (2022), Rakhman et al., (2022), dan Hidayatullah & Hikmah (2022) yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan pendidikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Surakarta, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang semakin baik dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dorongan kerja yang semakin baik dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Selain itu, pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa pendidikan dapat mendukung peningkatan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Alamtaha, S. A., Yantu, I., & Podungge, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bone Bolango. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *6*(2), 945–953.

Arifuddin, Lita, W., Catherine, S., & Yingxiang, S. (2023). The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance. *International Journal Of Economic Research*, *14*(17), 283–290.

Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). *Kinerja Karyawan: Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. CV. AA. RIZKY.

Chamariyah, Hartono, Z., & Budiarto, W. (2023). Pengaruh Pendidikan Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pencapaian Pelayanan Kesehatan Melalui Kompetensi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Puskemas Kowel Kabupaten Pamekasan). *Journal Of Management And Creative Business (JMCBUS)*, *1*(4), 163–180.

Fahmi, I. (2021). *Manajemen Kepemimpinan (Teori Dan Aplikasi)* (Edisi Revi). Alfabeta.

Fitriliana, Mauliza, P., Hanum, F., & Juwita. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Aceh. *Jurnal*

Ekonomi Dan Bisnis, *11*(3), 477–483.
Hidayatullah, M. S., & Hikmah. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Intensif Terhadap Kinerja Karyawan Pada OS Hotel Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 990–996.
Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*.
Kurniawan, P., Sunarsi, D., & Solihin, D. (2022). The Effect Of Work Motivation And Work Discipline On Employee Performance At The Health Department Of Tangerang Selatan City. *International Business Administration (IBA)*, *5*(2), 271–279. Https://Doi.Org/10.5281/Zenodo.6456340
Mundung, M. S., Trang, I., & Lumintang, G. (2022). The Effect Of Work Life Balance, Leadership And Work Motivation On Performance Of Employees At The Ministry Of Religion In Minahasa. *Jurnal EMBA*, *10*(3), 353–364.
Nurlaelah, Maryadi, & Sultan, S. (2023). Pengaruh Pendidikan, Fasilitas Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pagawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal The Manusagre*, *1*(4), 583–593.
Panjaitan, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konseptual Dan Praktis)*. Lakeisha.
Purwani, T., & Istiyanto, B. (2022). Motivasi Kerja, Tingkat Pendidikan, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Bank Boyolali. *Jurnal Ekonomi Akuntansi Dan Manajemen*, *21*(1), 23. Https://Doi.Org/10.19184/Jeam.V21i1.30341
Rahmat, R., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, *4*(2), 304–314. Https://Doi.Org/10.37476/Nmar.V4i2.4031
Rakhman, A. A., Ratnasari, S. L., Tanjung, R., Anggraini, D., & Riyadi, R. (2022). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bening Prodi Manajemen Universitas Riau Kepulauanbatam*, *9*(1), 83–95.
Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *E – Jurnal Riset Manajemen*, *10*(17), 85–97. Http://Riset.Unisma.Ac.Id/Index.Php/Jrm/Article/View/12315
Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
Sintani, L., Fachrurazi, Mulyadi, Nurcholifah, I., Fauziah, Hartono, S., & Jusman, I. A. (2022). *Dasar Kepemimpinan*. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, *2*(5), 1075–1087.
Wahyuningsih, S., & Catur, S. K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, *3*(3), 1028–1033.
Widiar, B. E., Yunista, R. T., & Sutrisna, A. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja,

Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sensus Pada Dinas Koperasi, Usaha Mikro, Kecil Dan Menengah, Perindustrian Dan Perdagangan Di Kota Tasikmalaya). *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, *3*(1), 26–35.

Wirtadipura, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Serang. *Indonesian of Interdisciplinary Journal*, *3*(1), 354–363.