



PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG

Olga Yunisa^{1*}, M. Kurniawan², Ilhamsyah³

^{1,2,3}Manajemen, Universitas PGRI Palembang, Indonesia

Correspondence: E-mail: iwanusman220516@gmail.com

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini berjumlah 114 pegawai di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability Sampling* dengan metode *proportionate stratified random sampling* di mana semua populasi dalam penelitian ini dipilih secara acak proporsional berdasarkan strata yaitu 89 responden. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t (parsial) dan uji F (simultan) dengan mengelola data menggunakan SPSS 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan hasil dari variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. pada hasil pengujian secara simultan, kepemimpinan dan integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 20 July 2026

First Revised 28 July 2026

Accepted 29 July 2026

First Available online 31 July 2026

Publication Date 31 July 2026

Keyword:

Kepemimpinan, Integritas,
Kinerja, Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh besarnya modal yang dimiliki, tetapi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya. Hidayati et al. (2022:1) Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang memiliki peran produktif dalam menjalankan aktivitas organisasi, baik pada lembaga maupun perusahaan. SDM berfungsi sebagai aset penting yang perlu dibina, dilatih serta dikembangkan kompetensinya agar mampu memberikan kontribusi yang optimal.

Erlianti et al. (2024:7) Sumber daya Manusia (SDM) dapat berperan strategis dalam mengelola perubahan dalam organisasi. SDM yang kompeten dan profesional mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan operasional perusahaan. Menurut Santoso (2025:1) Sumber daya manusia yaitu aspek penting dalam pengelolaan organisasi untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien, karena peningkatan kinerja organisasi dapat diwujudkan melalui pengembangan kualitas SDM. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat efektivitas organisasi dalam menjalankan misi dan tujuannya, yang dapat diukur melalui indikator seperti produktivitas kerja, kualitas pelayanan, responsivitas, tanggung jawab, serta akuntabilitas. Dengan demikian, kinerja pegawai menjadi tolak ukur utama keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan kepada masyarakat.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan administrasi serta pengembangan aparatur sipil negara (ASN). Instansi ini bertanggung jawab terhadap pengelolaan berbagai data dan dokumen kepegawaian Pegawai Negeri Sipil (PNS), meliputi data pribadi dan riwayat pegawai, kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, pengurusan pensiun, penjatuan sanksi disiplin, hingga pemberian tanda kehormatan. Sebagai lembaga yang berfokus pada pengelolaan dan pengembangan SDM aparatur, BKPSDM dituntut untuk memastikan kinerja pegawai berjalan secara optimal guna mendukung terselenggaranya pelayanan publik yang mampu mencapai tujuan secara efektif dengan penggunaan sumber daya manusia yang efisien.

Dalam praktiknya, kepemimpinan di BKPSDM Kota Palembang mengarah pada pola transformasional partisipatif, di mana pimpinan berperan sebagai pemberi teladan, penggerak visi, serta fasilitator yang melibatkan pegawai dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pekerjaan. Gaya kepemimpinan ini mendorong komunikasi dua arah, penguatan motivasi, serta pengembangan kompetensi aparatur. Melalui kepemimpinan yang demikian, pegawai diharapkan memiliki integritas, rasa tanggung jawab, dan komitmen kerja yang kuat sehingga mampu meningkatkan kinerja dalam mendukung terwujudnya visi dan misi BKPSDM Kota Palembang.

Fenomena yang terjadi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang, berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti, menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum telah berjalan cukup baik dan konsisten, namun belum mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, masih terdapat perbedaan dalam pencapaian kinerja antar pegawai. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan arahan kerja yang belum selalu dipahami secara seragam oleh seluruh pegawai.

Dalam praktiknya, Kepemimpinan di lingkungan BKPSDM Kota Palembang diduga belum sepenuhnya mampu mendorong keterlibatan pegawai secara optimal. Hal ini terlihat dari arahan kerja yang belum selalu dipahami secara jelas oleh seluruh pegawai, sehingga masih terdapat perbedaan dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi

efektivitas kerja dan pencapaian kinerja organisasi. Selain kepemimpinan, integritas merupakan faktor fundamental dalam membangun kinerja pegawai, khususnya di dalam lingkup instansi pemerintahan. Integritas tergambar dari sikap kejujuran, tanggung jawab, konsistensi antara perkataan dan perbuatan, serta kepatuhan terhadap norma dan peraturan yang berlaku. Berdasarkan observasi awal, masih terdapat pegawai yang menunjukkan kurangnya kedisiplinan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kondisi ini mengindikasikan bahwa integritas pegawai masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung tercapainya kinerja organisasi yang lebih optimal.

Selain kepemimpinan, integritas juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Penelitian oleh Revaldi et al. (2024) menyatakan bahwa integritas pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Sebaliknya, Cynthia et al. (2025) menyatakan bahwa secara parsial integritas berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung, melainkan memerlukan dukungan sistem pengawasan dan kepemimpinan yang kuat agar berdampak optimal terhadap kinerja.

2. Tinjauan Pustaka

Perilaku Organisasi

Ikhwan (2024) Teori Organisasi merupakan ilmu yang mempelajari struktur, desain, dan sistem organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Teori ini tidak hanya membahas visi dan misi organisasi, tetapi juga mengkaji pembagian tugas, wewenang, koordinasi, serta hubungan antarbagian dalam organisasi. Pembahasannya berfokus pada tingkat analisis makro, yaitu organisasi sebagai suatu sistem, sehingga manusia dipandang sebagai bagian dari kelompok atau unit kerja yang berperan dalam mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan

Prayudi ddk. (2022:12) Kepemimpinan merupakan keahlian untuk mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengkoordinasikan kelompok agar bersedia bergerak menuju sasaran organisasi. Proses pembimbingan dan pemberian stimulus ini berfokus pada pengembangan motivasi internal serta gairah kerja para anggotanya, dengan menjauhkan segala bentuk pemaksaan. Berdasarkan beberapa definisi yang ada, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, membimbing, memotivasi, dan mengkoordinasikan individu maupun kelompok agar bersedia melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara efektif guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Proses kepemimpinan dilakukan melalui pemberian arahan, dukungan, serta pengawasan yang tepat sehingga mampu membangun kemauan dan semangat anggota tanpa adanya unsur paksaan.

Integritas

Pudjiastuti et al. (2025:1) Integritas merupakan nilai moral yang memiliki peranan penting dalam pembentukan karakter individu, terutama bagi mahasiswa sebagai agen perubahan dan calon pemimpin di masa depan. Nilai ini tidak hanya mencerminkan kualitas pribadi seseorang, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam mewujudkan kehidupan masyarakat yang adil, transparan, dan beradab. Wibowo et al. (2022:286) integritas diartikan sebagai karakter individu yang menunjukkan konsistensi dan keutuhan dalam bertindak, baik melalui ucapan, sikap, maupun tindakan, yang selaras dengan nilai-nilai serta kode etik yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa integritas dapat disimpulkan sebagai kualitas moral individu yang tercermin melalui keselarasan antara nilai, prinsip, pola pikir, dan suara hati dengan ucapan, perilaku, serta tindakan nyata. Integritas tidak hanya berarti mematuhi hukum atau norma, tetapi juga menunjukkan komitmen kuat terhadap standar etika yang tinggi, kejujuran, konsistensi pada prinsip, objektivitas, keberanian dalam mengambil keputusan, kedisiplinan, serta tanggung jawab atas setiap tindakan yang dilakukan. Dalam konteks BKPSDM Kota Palembang, integritas menjadi landasan penting bagi aparatur dalam menjalankan tugas pengelolaan kepegawaian secara profesional, transparan, dan akuntabel, sehingga mampu mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

Kinerja Pegawai

Lestari (2023:17) Kinerja pegawai dipahami sebagai suatu kerangka konseptual yang digunakan untuk menilai dan memahami performa individu dalam lingkungan organisasi. Hal ini mencakup evaluasi terhadap kontribusi serta capaian pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi, sekaligus menilai kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kemudian Silaen (2021:2) Kinerja karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia dipandang sebagai aset berharga yang menjadi faktor utama dalam mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan perusahaan.

Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2022:134) menyatakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dirumuskan dalam bentuk pernyataan, berikut hipotesis dari penelitian ini:

- H₁:** Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
- H₂:** Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.
- H₃:** Kepemimpinan dan Integritas secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kota Palembang.

3. METODE

Objek dan lokasi penelitian ini lakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang yang beralamat di Jalan Merdeka Nomor 252, 19 ilir, kec. bukit kecil, Kota Palembang, Sumatra Selatan, 30113. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan (X_1) dan Integritas(X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan jenis kelamin pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang dari 89 responden dapat disajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	51	57,3
2	Perempuan	38	42,7
	Total	89	100

Sumber: hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 1 di atas, dari 89 responden, sebanyak 51 orang (57,3%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 38 orang (42,7%) berjenis perempuan. Data ini menunjukan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden perempuan.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan dari seluruh responden yang berjumlah 89 orang dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah responden (orang)	Persentase (%)
1	SLTA	8	9,0
2	DIPLOMA	0	0
3	S1	47	52,8
4	S2	34	38,2
	Total	89	100

Sumber: Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden adalah 89 orang. Dari jumlah tersebut, responden berpendidikan SLTA sebanyak 8 orang (9%), pendidikan Diploma sebanyak 0 orang (0%), pendidikan S1 sebanyak 47 orang (52,8%), dan pendidikan S2 sebanyak 34 orang (38,2%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang paling dominan dalam penelitian adalah pendidikan S1, yaitu sebanyak 47 orang atau (52,8%) dari total responden.

Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

Tabel 3. Karakteristik Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama kerja	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	< 5 tahun	24	27
2	6 sd 10 tahun	5	5,6
3	11 sd 20 tahun	50	56,2
4	> 20 tahun	10	11,2
	Total	89	100

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui bahwa jumlah keseluruhan responden adalah 89 orang. Dari jumlah tersebut, responden lama kerja < 5 tahun sebanyak 24 orang (27%), responden lama kerja 6 - 10 tahun sebanyak 5 orang (5,6%), lama kerja 11 – 20 tahun sebanyak 50 orang (56,2%), dan lama kerja s > 20 tahun sebanyak 10 orang (11,2%). Dengan

Olga Yunisa, dkk., PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA PALEMBANG | 1154
demikian, dapat disimpulkan bahwa pendidikan yang paling dominan dalam penelitian adalah lama kerja 11 – 20 tahun, yaitu sebanyak 50 orang atau (56,2%) dari total responden.

Deskripsi Data Tanggapan Responden

Variabel Kepemimpinan

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden variabel kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Tanggapan responden Variabel (X1)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		
1	Pegawai dapat memahami arahan pimpinan.	28	32	45	50	16	18	0	0	0	0	89	100%
2	Pimpinan memberikan bimbingan untuk meningkatkan kualitas kerja.	36	41	45	51	7	8	1	1	0	0	89	100%
3	Pimpinan memberikan arahan kerja secara langsung.	36	40	46	52	5	6	2	2	0	0	89	100%
4	Pimpinan rutin berkomunikasi terkait pekerjaan.	37	42	40	45	11	12	1	1	0	0	89	100%
5	Pimpinan cepat dalam mengambil keputusan.	30	34	39	44	19	21	1	1	0	0	89	100%
6	Pimpinan cepat menanggapi pertanyaan pegawai.	24	27	39	44	23	26	3	3	0	0	89	100%
7	Pimpinan mengarahkan pekerjaan dengan baik.	33	38	42	47	13	14	1	1	0	0	89	100%
8	Pimpinan membantu pekerjaan lebih teratur dan terarah.	35	39	44	50	9	10	1	1	0	0	89	100%
9	Pimpinan mengambil keputusan secara mandiri.	28	31	39	44	21	24	1	1	0	0	89	100%
10	Pimpinan percaya diri dalam	33	37	42	47	14	16	0	0	0	0	89	100%

mengambil keputusan kerja.												
Rata-rata	32	36	42	47	14	15	1	1	0	0	89	100%

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Berdasarkan Tabel 4 tanggapan responden di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel kepemimpinan (X_1), yang terdiri dari 10 pertanyaan, mayoritas responden memberikan jawaban setuju (S) yaitu sebanyak 46 responden (52%) dengan nilai rata-rata sebesar 42 atau 47%. Sementara pilihan jawaban dengan frekuensi terendah adalah Sangat tidak setuju (STS) yang tidak dipilih oleh satu pun responden dengan nilai rata-rata 0 atau %.

Variabel Integritas

Berikut ini disajikan tabel tanggapan responden variabel integritas yaitu sebagai berikut :

Tabel 5. Tanggapan responden Variabel (X2)

No	Pertanyaan	Jawaban Responden										Total	
		SS	%	S	%	RR	%	TS	%	STS	%		
1	Saya bekerja sesuai nilai moral dan etika.	41	46	46	52	2	2	0	0	0	0	89	100%
2	Saya menjaga perilaku sesuai aturan organisasi.	40	45	44	50	4	4	1	1	0	0	89	100%
3	Saya bertindak sesuai dengan apa yang saya katakan.	26	29	40	45	22	25	1	1	0	0	89	100%
4	Saya berkerja secara konsisten sesuai aturan yang berlaku.	27	30	45	51	17	19	0	0	0	0	89	100%
5	Saya melaksanakan pekerjaan dengan jujur.	35	40	50	56	4	4	0	0	0	0	89	100%
6	Say tidak menutupi kesalahan dalam pekerjaan.	43	48	39	44	7	8	0	0	0	0	89	100%
7	Saya menyelesaikan tugas dengan tanggung jawab.	27	30	51	58	10	11	1	1	0	0	89	100%
8	Saya dapat dipercaya dalam melaksanakan pekerjaan.	28	32	42	47	19	21	0	0	0	0	89	100%
9	Saya terbuka dalam menyampaikan informasi.	28	31	39	44	21	24	1	1	0	0	89	100%

10	Saya tidak menutupi informasi penting yang berkaitan dengan pekerjaan.	33	37	42	47	14	16	0	0	0	0	89	100%
Rata-rata		32	37	44	49	12	13	0	0	0	0	89	100%

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

tanggapan responden di atas, dapat dijelaskan bahwa pada variabel integritas (X_2), yang terdiri dari 10 pertanyaan, mayoritas responden memberikan jawaban 'setuju' (S) yaitu sebanyak 51 responden (58%) dengan nilai rata-rata sebesar 44 atau 49%. Sementara pilihan jawaban dengan frekuensi terendah adalah 'sangat tidak setuju' (STS) yang tidak dipilih oleh satu pun responden dengan nilai rata-rata 0 atau 0.

Hasil Analisis Data

Uji Coba Instrumen

Uji Validitas

Suatu item dinyatakan valid jika adanya korelasi dengan skor totalnya. Menggunakan metode *corrected item total correlation* sebagai berikut :

- Jika $\text{Sig} < \alpha = 0,05$ maka instrumen memiliki validitas yang baik (valid)
- Jika $\text{Sig} > \alpha = 0,05$ maka instrumen tidak memiliki validitas yang baik (tidak valid).

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X1.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X1.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Hasil penelitian, data diolah 2026

Hasil uji validitas di atas, seluruh item pertanyaan pada variabel kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Signifikan $\leq 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel kepemimpinan (X_1) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Integritas

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
X2.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid

X2.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Hasil uji validitas di atas, seluruh item pertanyaan pada variabel integritas (X_2) memiliki nilai Signifikan $\leq 0,05$. Oleh karena itu, seluruh item pada variabel integritas (X_2) dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. Hasil Uji validitas variabel Kinerja Pegawai

Item	Sig. (2-tailed)	$\alpha \leq 0,05$	Keterangan
Y.1	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\leq 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\leq 0,05$	Valid

Sumber: Hasil penelitian, data diolah 2026

Hasil uji validitas, menunjukkan bahwa semua item dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat signifikansi $\leq 0,05$. Oleh karena itu, semua item dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) diklasifikasikan sebagai valid dan sesuai untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui keajekan atau konsistensi alat ukur yang biasanya digunakan dalam kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentang (skala likert 1- 5). Variabel katakan reliabilitas dengan menggunakan alat ukur *Alpha Cronbach*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- *Cronbach Alpha* $> 0,06$ maka dinyatakan reliabel
- *Cronbach Alpha* $< 0,06$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan Penerimaan Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,848	0,6	Reliabel
Integritas (X_2)	0,827	0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,823	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Diketahui bahwa nilai uji reliabilitas untuk variabel kepemimpinan (X_1), integritas (X_2), dan kinerja pegawai (Y), semuanya melebihi batas minimum reliabilitas, yaitu 0,6. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut dapat dinyatakan reliabilitas dan konsisten digunakan dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normal digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

- Uji < 0,05 distribusi data tidak normal
- Uji > 0,05 distribusi data normal.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. deviation	2,41904437
Most Extreme Differences	Absolute	,079
	Positive	,058
	Negative	-,079
Test Statistic		,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Diperoleh nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena nilai tersebut lebih besar dari pada tingkat signifikan 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada nilai regresi.

Jika $VIP > 10$ atau jika tolerance > 0,01 maka terjadi Multikolinearitas.

Jika $VIP < 10$ atau jika tolerance < 0,01 maka terjadi Multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kepemimpinan	,385	2,598
Integritas	,385	2,598

Sumber: hasil penelitian, data diolah 2026

Dapat diketahui bahwa nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan (X_1) dan variabel integritas (X_2) masing-masing sebesar 0,385 yang lebih besar dari 0,1, serta nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan integritas sebesar 2,598 yang lebih kecil dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual pada model regresi.

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,818	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Integritas (X_2)	0,353	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: Hasil penelitian, data diolah 2026

Hasil uji Heteroskedastisitas di atas, dapat dilihat bahwasanya nilai signifikan dari kedua variabel yaitu variabel kepemimpinan (X_1) dan Variabel Integritas (X_2) adalah 0,818 dan 0,353 yang artinya melebihi dari 0,05 dan bisa dikatakan kedua variabel tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi linier sederhana adalah analisis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap satu variabel dependen.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	9,381	2,488	
Kepemimpinan	0,792	0,059	0,820

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Nilai konstanta sebesar 9,381 menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan bernilai 0, maka, kinerja pegawai diperkirakan sebesar 9,381. Koefisien regresi kepemimpinan sebesar 0,792 menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel kepemimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,792 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana X_2 terhadap Y

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	6,226	3,061	
Integritas	0,858	0,072	0,787

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Nilai konstanta sebesar 6,226 menunjukkan bahwa apabila integritas bernilai 0, maka, kinerja pegawai diperkirakan sebesar 6,226. Koefisien regresi integritas sebesar 0,858 menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel integritas akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,858 satuan dengan asumsi variabel lain dianggap konstan.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruhnya (positif atau negatif), seberapa besar pengaruhnya, dan untuk memprediksi nilai variabel dependen kinerja pegawai (Y) dengan variabel independen kepemimpinan (X_1) dan Integritas (X_2).

Tabel 15. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4,006	2,638	
Kepemimpinan	0,510	0,088	0,528
Integritas	0,406	0,099	0,373

Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : hasil penelitian, data diolah 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

$$Y = 4,006 + 0,510 X_1 + 0,406 X_2$$

Nilai a sebesar 4,006 yaitu *constant* atau di mana variabel kinerja pegawai belum di pengaruhi oleh variabel kepemimpinan (X_1) dan integritas (X_2). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai (Y) tidak mengalami perubahan. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,510 menunjukkan bahwasanya variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan maka bisa mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,510. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,406 menunjukkan bahwa variabel integritas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang berarti setiap kenaikan satu variabel integritas maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,406.

Analisis Koefisien Kolerasi

Koefisien korelasi merupakan ukuran statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat keeratan dan arah hubungan antara dua variabel.

Tabel 16. Uji Interpretasi Koefisien Kolerasi X_1

Correlations			
		Kepemimpinan	Kinerja Pegawai
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,820**
	Sig. (2-tailed)		0,000
	N	89	89
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,820**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	89	89

Sumber : hasil penelitian, data diolah 2026

Nilai koefisien korelasi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,820, sesuai dengan teori dari Sugiyono (2019 : 64) nilai interpretasi korelasi berada pada rentang 0,80 – 1,00 yang berarti tingkat hubungan kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang sangat kuat.

Tabel 16. Uji Interpretasi Koefisien Kolerasi X_2

Correlations			
		Integritas	Kinerja Pegawai
Integritas	Pearson Correlation	1	,787**
	Sig. (2-tailed)		0,000

	N	89	89
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,787**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	89	89

Sumber : hasil penelitian, data diolah 2026

Nilai koefisien korelasi variabel integritas (X_2) sebesar 0,787, sesuai dengan teori dari Sugiyono (2019 : 64) nilai interpretasi korelasi berada pada rentang 0,70 – 0,799 yang berarti tingkat hubungan integritas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) termasuk pada tingkat hubungan yang kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Perhitungan Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar atau kuatnya pengaruh dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary			
Korelasi	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,726	0,720	2,447

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Integritas

Sumber : Hasil penelitian, data diolah 2026

Hasil uji analisis koefisien determinasi dapat diketahui nilai koefisien determinasi sebesar 0,726 yang berarti 72,6%. Dengan nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 72,6% oleh variabel bebas kepemimpinan dan integritas sedangkan 27,4% terdapat di variabel lain yang tidak diteliti. Sementara nilai Adjusted R square sebesar 0,720 atau 72,0% menunjukkan kontribusi variabel independent setelah penyesuaian sampel, dan nilai *std.error of the estimate* sebesar 2,447 menunjukkan tingkat kesalahan model dalam memprediksi kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji secara parsial (uji-t) diperoleh nilai signifikansi untuk variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Usman B ddk. (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. selanjutnya oleh penelitian Margolang ddk. (2023) juga menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Integritas (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji secara parsial (uji -t) pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi untuk variabel integritas (X_2) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa integritas (X_2) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivaldi et.al (2024) yang menyatakan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. selanjutnya penelitian oleh Cynthia et al. (2025) juga menyatakan bahwa integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan (X1) dan Integritas (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi variabel kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) mendapatkan nilai interpretasi sebesar 0,820 maka dapat dikatakan sangat kuat karena berada pada rentang 0,80 – 1,00, dan hasil uji koefisien korelasi variabel integritas (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) mendapatkan nilai interpretasi sebesar 0,787, maka dapat dikatakan kuat karena berada pada rentang nilai 0,60 – 0,799. Selanjutnya hasil koefisien determinasi mendapatkan nilai sebesar 0,726 yang berarti 72,6%. Dengan nilai kinerja pegawai dapat dijelaskan sebesar 72,6% oleh variabel bebas kepemimpinan dan integritas sedangkan 27,4% terdapat di variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan uji F (uji secara simultan) di atas, bahwa nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat dikatakan secara simultan atau bersamaan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel kepemimpinan dan integritas (independen) terhadap variabel kinerja pegawai (dependen).

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai BKPSDM Kota Palembang telah memiliki kemampuan kerja yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai di nilai mampu secara efektif, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta memiliki komitmen kerja yang baik terhadap organisasi. Kondisi tersebut tidak terlepas dari adanya kepemimpinan yang efektif serta integritas pegawai yang baik dalam lingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Silaen (2021:2) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tujuan organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kepemimpinan dan integritas yang dimiliki oleh pegawai maupun pimpinan dalam organisasi.

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini memperkuat dan mendukung temuan terdahulu yang pernah dilakukan oleh Yulhaidir (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan integritas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. KESIMPULAN

Kepemimpinan dan integritas secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Palembang. Hal ini di buktikan berdasarkan hasil pengujian uji simultan (uji F), menunjukkan nilai bersignifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,005$). Dengan demikian, apabila kepemimpinan dan integritas diterapkan secara bersamaan dan optimal, maka hal tersebut dapat secara nyata meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

6. Daftar Pustaka

- Cynthia, C., Astuti, W., & Arida, A. (2023). Integritas dan kinerja pegawai: Peran sistem pengawasan dan kepemimpinan. *Jurnal Administrasi Publik Kontemporer*, 10(1), 33–44.
- Erlianti, D., Maduratna, E. S., Priatna, D. K., & Jusdijachlan, R. (2024). *Buku referensi MSDM:Teori dan implementasi pada era digital*. Jambi:Sonpedia Publishing Indonesia.
- Hidayati, N., Nainggolan, H., Erdiansyah, R., Ratri, W. S., Gorda, A. A. N. E. S., Prastiwi, N. L. P. E. Y., Kadiman, S., Adnyana, P. A., Nurfitriyenny, S., Siska, A. J., Simandjorang, B. M. T. V., & Ningsih, L. K. (2022). *Ekonomi sumber daya manusia*:Pradina Pustaka.
- Ikhwan. (2024). *Perilaku Organisasi:Konsep Pendekatan dan Pemecah Masalah*. Jakarta pusat:LMPi.
- Lestari, D. (2023). *kinerja pegawai*. Bandung:Widina Media Utama.
- Prayudi, A., Sari, P. W., & Anindya, A. D. (2022) *Kepemimpinan*. Deli Serdang:UMA Press.
- Pudjiastuti, S. R., et al. (2025). *Jejak integritas:menapaki jalan khormatan menuju hidup bermakna*. Bandung:Widina Media Utama.
- Revaldi, M., Budiyan, H., Kurniawan, A. W., Sahabuddin, R., & Hamka, R. A. (2024). Pengaruh Integritas dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai PT. Maruki Internasional Makassar. *Jurnal Interdisipliner*, 1(1), 11-22.
- Santoso, E., (2025) *Manajemen sumber daya manusia:konsep, strategis, dan tantangan di era globalisasi*. Medan:Media Pernerbit Indonesia.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Maya Rizki Sari, E. M., Mahriani, R., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja karyawan*. Bandung:Widina Bhakti Persada.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian Manajemen*. Bandung:Alfabeta.
- Usman, B., Hendri, E., & Suryadi, L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Kota Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 18(1), 18-33.
- Wibowo, A., Ratnawati, R., Handayani, A. R., Fernando, Z. J., Elizawarda, E., Indriyanti, D., Hakim, A. L., Kurniadi, Y., Kristianto, J., Karim, A., Rafiqi, Y., Desmarnita, U., Setiawan, E. R., Solin, S. M., & Wijayati, S. (2022). *Antikorupsi dan Integritas*. Bandung:Media sains Indonesia.
- Yulhaidir, A. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Integritas Moral Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Bea Cukai Sumut Di Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).