

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BIDANG LATTAS PADA DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

¹⁾ **Maqbula Arochman**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
maqbulaarochman@uwks.ac.id

²⁾ **Emilda Damayanti**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
emildamay24@gmail.com

ABSTRACT

Resources is to evaluate the performance of employees in an organization. Leadership will affect the organization's success rate in optimizing all available resources to realize organizational goals. In addition, motivation is also necessary for achieving employee performance because it has an impact on individuals to involve themselves in work that leads to achieving goals. This study analyses the influence of leadership and works motivation on employee performance. The population in this study were Lattas employees at the Surabaya City Labor Office, which consisted of 38 people, 31 assistants and seven administrative staff. The sampling analysis technique data used the census technique so that the sample studied was the entire population with 38 people. The analysis technique used in this study used multiple linear regression, while the t-test was the method to test the hypothesis. The results showed that leadership has a significant effect on employee performance and work motivation also concerned on employee performance.

Abstrak

Upaya mencapai tujuan organisasi akan tergantung kuantitas dan kualitas sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia adalah dengan melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kepemimpinan akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam mengoptimalkan semua sumber daya yang ada untuk bisa mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu motivasi juga sangat diperlukan dalam pencapaian kinerja pegawai karena berdampak pada individu-individu untuk melibatkan diri pada pekerjaan yang mengarah pada tercapainya tujuan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bidang Lattas pada Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya yang berjumlah 38 orang yang terdiri dari 31 orang pendamping dan 7 orang tenaga administrasi. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus sehingga sampel yang diteliti adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda, sedangkan untuk uji hipotesis digunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Kata Kunci : *kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menempati posisi penting dalam organisasi, dan sumber daya manusia merupakan penggerak di balik semua kegiatan bisnis organisasi. Investasi terpenting yang harus dilakukan organisasi mana pun tidak hanya teknologi, tetapi juga sumber daya manusia. Salah satu upaya untuk mengetahui kualitas sumber daya manusia adalah dengan mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai perlu dipantau secara rutin dan berkesinambungan untuk memastikan kegiatan operasional organisasi berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Robbins (2006:121), kinerja dipengaruhi oleh iklim organisasi, kepemimpinan, kualitas kerja, kemampuan kerja, inisiatif, motivasi, stamina, beban kerja, dan disiplin kerja.

Kepemimpinan menjadi kekuatan yang mengendalikan bagaimana organisasi beroperasi, dan kepemimpinan juga akan sangat mempengaruhi seberapa sukses suatu organisasi dalam mengoptimalkan segala sumber daya yang ada untuk mencapai visi dan misinya. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi tim dalam mencapai tujuannya. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan untuk berperilaku tertentu, bisa datang dari orang lain atau dari dirinya sendiri, dalam melakukan pekerjaan secara sadar dan antusias untuk mencapai suatu tujuan.

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari struktur organisasi Pemerintah Kota Surabaya dengan misi menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan memberikan bantuan di bidang ketenagakerjaan langsung di bawah Pemerintah Kota Surabaya yang dikoordinasikan oleh Walikota Surabaya. Fungsi Kantor Sumber Daya Manusia meliputi: mengembangkan dan menerapkan kebijakan, mengevaluasi, mengelola dan melaporkan sesuai dengan kerangka acuannya.

Dari 25 kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Sumber Daya Manusia Kota Surabaya tahun 2019, indikator output dari 11 kegiatan tidak mencapai 100%. Hal ini menunjukkan kinerja pegawai yang kurang optimal dalam melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan. Selain keterampilan dan kemampuan yang rendah dalam melaksanakan tugas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengawasan kepemimpinan dan motivasi. Fungsi pengawasan kepemimpinan juga penting untuk memastikan bahwa karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan organisasi. Fungsi pengawasan Disnaker Kota Surabaya dinilai belum berjalan maksimal. Hal ini dapat mempengaruhi karyawan menjadi kurang disiplin dalam menegakkan semua aturan atau standar kinerja untuk mencapai metrik keberhasilan yang diidentifikasi oleh organisasi.

Hasil capaian kinerja, baik kekurangan maupun kelebihan, merupakan hasil kerja manajemen yang berkoordinasi dengan berbagai sumber daya dan seluruh komponen di lingkungan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Hal tersebut mempengaruhi kinerja pegawai di bawah kepemimpinan dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan (kepala bagian). Kepemimpinan dan motivasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja karyawan. Perlu terus dilakukan pendalaman kinerja setiap orang dalam organisasi, salah satunya adalah menguasai kemampuan menyelesaikan tugas sesuai bidang kerjanya masing-masing, kemandirian dalam melaksanakan tugas, disiplin dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, apakah kepemimpinan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas Disnaker kota Surabaya ? Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas Disnaker Kota Surabaya.

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah peneliti berharap temuan ini dapat memberikan manfaat bagi Dinas Ketenagakerjaan kota Surabaya khususnya dalam bidang Lattas, untuk mendapatkan pemahaman langsung tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Edison (2016:190) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang diacu dan diukur selama kurun waktu tertentu. Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada saat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dipercayakan kepadanya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja merupakan terjemahan dari *performance*, yang berarti hasil kerja seorang pekerja.

Beberapa pandangan di atas dapat menunjukkan bahwa kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja organisasi, dan terwujudnya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi. Sumber daya tersebut digerakkan atau dioperasikan oleh pegawai, dan pegawai berperan aktif dalam usahanya, untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian atas hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi beserta tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbin (2016:121), kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Iklim organisasi
- b. Kepemimpinan
- c. Kualitas pekerjaan
- d. Kemampuan kerja
- e. Inisiatif
- f. Motivasi
- g. Daya tahan//kehandalan
- h. Kuantitas pekerjaan
- i. Disiplin kerja

Keban (2004) dalam Pasolong (2010: 184) berpendapat bahwa penting bagi organisasi pelayanan publik untuk mengukur kinerja pegawai. Dengan memahami kekuatan dan kelemahan, hambatan dan insentif, atau berbagai faktor keberhasilan, kinerja karyawan dan institusi, jalan menuju profesionalisme dimulai, yaitu memperbaiki kesalahan yang dilakukan selama ini.

Indikator kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Fadel dan Rayendra (2009:95) yaitu:

1. Pemahaman tanggung jawab utama
Ketika bawahan melakukan tugas pokok dan fungsinya, mereka harus terlebih dahulu memahami tugas pokok dan fungsinya masing-masing, dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan pembagian tanggung jawab.
2. Inovasi
Memiliki inovasi positif, melaporkan kepada atasan, dan mendiskusikan pekerjaan dengan rekan kerja.
3. Kecepatan kerja
Saat melakukan tugas, kecepatan kerja harus diperhatikan sesuai dengan metode kerja yang ada.
4. Keakuratan kerja
Bukan hanya cepat, namun dalam menyelesaikan tugas, pegawai juga harus disiplin serta teliti dalam bekerja dan melakukan pengecekan ulang.
5. Kerjasama
Kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja lainnya seperti bisa menerima dan menghargai pendapat orang lain.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahan, membuat mereka mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2012: 170). Kreitner dan Kinicki (2010:467) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dimana individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan memiliki kedudukan yang strategis, karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan penggerak seluruh proses organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran sentral dalam menentukan kebijakan dalam organisasi berdasarkan sumber daya yang tersedia.

Proses kepemimpinan berjalan efektif bila pemimpin memiliki karakter yang baik dan mendukung kemajuan organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:21), pemimpin yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Tingkat energi dan toleransi terhadap stress
- b. Rasa percaya diri
- c. Integritas
- d. Motivasi kekuasaan
- e. Orientasi pada keberhasilan
- f. Kebutuhan akan afiliasi yang rendah
- g. Keterampilan teknis
- h. Keterampilan antar pribadi
- i. Keterampilan konseptual

Pemimpin memiliki fungsi, dan setiap fungsi membawa harapan tentang bagaimana pemimpin akan berperilaku dalam organisasi. Kepemimpinan merupakan fenomena sosial karena harus terwujud dalam interaksi antar individu dalam konteks sosial suatu kelompok atau organisasi. Menurut Rivai (2012:53), secara operasional fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan menjadi lima macam, yaitu:

- a. Fungsi instruksi
- b. Fungsi konsultasi
- c. Fungsi partisipasi
- d. Fungsi pendelegasian
- e. Fungsi control

Yang menjadi indikator kepemimpinan yang mendasar dari perilaku seorang pemimpin menurut Uno (2009:58) sebagai berikut :

1. Menantang proses, artinya pimpinan senantiasa mencari kesempatan atau peluang dalam upaya memajukan organisasi
2. Memberi inspirasi, artinya pimpinan memaparkan rencana tentang upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan kepada bawahan
3. Memungkinkan orang lain berperilaku, dimana pimpinan meningkatkan hubungan kerjasama antara pimpinan dengan pegawai, dan pegawai satu dengan pegawai lainnya
4. Membuat model pemecahan, pimpinan haruslah bersifat solutif ketika organisasi atau bawahan sedang mempunyai masalah
5. Memberikan semangat, perlunya pimpinan mengakui kontribusi bawahannya sebagai bentuk motivasi terhadap mereka.

Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai menjadi terarah atau tertuju dalam mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap kondisi kerja itulah yang dapat memperkuat motivasi kerja mereka dalam mencapai kinerja yang optimal. Mangkunagara (2013:93) menyatakan bahwa motivasi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya. Sedangkan Hariadi (2005:21), motivasi sebagai faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan, dorongan untuk berbuat atau bertindak, dan tujuan yang di inginkan (Kadarisman, 2012:76). Ketiga elemen tersebut adalah :

- a. Kebutuhan, yaitu sesuatu yang harus di penuhi oleh manusia yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku, berbuat dan bertindak, misal : gaji, jaminan hari tua dan kesehatan.
- b. Dorongan, adalah sesuatu yang mempengaruhi individu untuk berperilaku, berbuat dan bertindak, misal pengembangan diri, rasa aman dalam bekerja, diberi kebebasan menggunakan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Tujuan, merupakan sesuatu yang ingin dicapai sehingga mempengaruhi individu dalam berperilaku, berbuat dan bertindak, misal kebijakan atasan, perasaan adil, penghargaan atas prestasi kerja.

Menurut Sayuti (2010:93), indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Dorongan dalam mencapai tujuan, yaitu seseorang yang mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja optimal, yang kelak akan berpengaruh terhadap tujuan organisasi.
2. Semangat kerja, mendorong seseorang lebih giat dan lebih baik dalam bekerja serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi.
3. Inisiatif, yaitu kemampuan seorang pegawai untuk memulai serta melanjutkan pekerjaan dengan penuh energi atas kehendak diri mereka sendiri
4. Kreatifitas, yaitu kemampuan seorang pegawai menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi-kombinasi baru untuk menemukan sesuatu yang baru atau sesuatu yang belum dikenal sebelumnya.
5. Rasa tanggung jawab, artinya pegawai mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sehingga dapat diselesaikan tepat waktu.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pada umumnya setiap pemimpin mengharapkan kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Yamin dan Maisah (2010:74), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang dalam memimpin kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi. Setiap pemimpin selalu mengharapkan dan mengusahakan kemampuan dan kemauan bawahannya untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dilaksanakan dengan benar, agar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja seorang pegawai hanya dapat dicapai dengan menyesuaikan manajer dengan situasi dan sebaliknya, misalnya ketrampilan dan interaksi atasan, bawahan dengan atasan.

Dalam penelitian Oktarena (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tiki Palembang diperoleh hasil bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian Hasni, Noviantoro, Septianti (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas Disnaker kota Surabaya

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Anoraga (2009:35), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Ketika kinerja karyawan buruk, tidak mungkin mencapai hasil yang baik tanpa ada motivasi karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya, bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan senang dan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya. Mereka akan bersungguh-sungguh berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya dan mengembangkan dirinya.

Dalam penelitian Yuningsih (2018), dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas, menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Marjaya dan Pasaribuu (2019), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan variabel motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas Disnaker kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Lapangan Lattas Disnaker Kota Surabaya yang berjumlah 38 orang, terdiri dari 31 orang tenaga pendamping dan 7 orang tenaga administrasi. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel sensus, dimana teknik ini digunakan karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 orang, sehingga sampel yang diambil adalah seluruh populasi perusahaan yang berjumlah 38 orang.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yaitu data berupa teori atau pernyataan logis tentang topik bahasan. Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur. Tujuannya adalah untuk mengumpulkan informasi dari responden penelitian.

Adapun teknik analisis yang digunakan untuk menguji dan membuktikan hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik. Hipotesis diuji dengan uji parsial (uji T) dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Validitas menunjukkan kadar ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan uji instrumen penelitian semua variabel memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ artinya semua instrumen diatas adalah valid. Uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan kinerja pegawai (Y) memiliki nilai cronbach alpha $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen adalah reliabel.

Hasil uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas. Berikut adalah hasil uji normalitas pada penelitian ini :

Tabel 4.1
Uji Normalitas

		Kepemimpinan	Motivasi	Kinerja Pegawai
N		38	38	38
Normal Parameters ^a	Mean	20.29	23.67	13.60
	Std. Deviation	3.154	4.283	2.760
Most Extreme Differences	Absolute	.109	.098	.089
	Positive	.109	.062	.089
	Negative	-.094	-.098	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		1.087	.978	.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.188	.294	.407

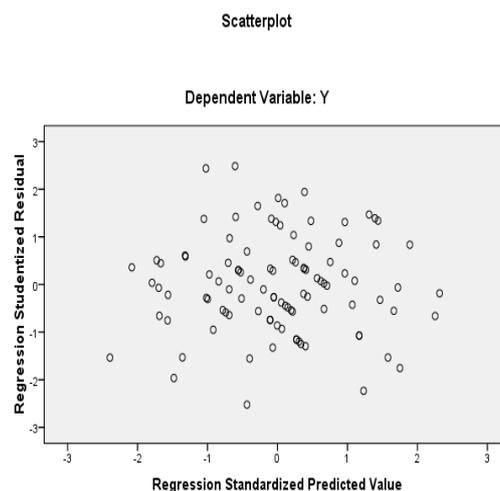
a. Test distribution is Normal

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.1, diketahui bahwa hasil uji kolmogorov-smirnov dengan nilai signifikansi 0,188 (kepemimpinan) 0,294 (motivasi) 0,407 (kinerja pegawai) (Asymp. Sig. (2-tailed)), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal, karena p value $> 0,05$.

Selanjutnya data diuji dengan menggunakan uji heteroskedastisitas . Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* pada gambar 4.1, secara visual data yang dicerminkan dari titik-titik menunjukkan gambar yang menyebar. Hal ini berarti bahwa data bersifat heterogen dan memenuhi kriteria uji heteroskedastisitas. Hal ini ditunjukkan pada gambar 4.1. sebagai berikut:

Gambar 4.1
Uji Heteroskedastisitas



Selanjutnya untuk memastikan model terbebas dari korelasi antar variabel bebas, maka dilakukan uji multikolinieritas. Berikut hasil uji multikolinieritas pada penelitian ini :

Tabel 4.2
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.638	1.568
Motivasi	.498	2.008

a. Dependen Variabel : Y (Sumber : Data diolah)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai toleransi mendekati angka 1. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan nilai VIF di sekitar angka 1. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas pada penelitian ini terbebas dari multikolinieritas.

Hasil Uji Hipotesis

Dalam menganalisis model digunakan analisis uji koefisien determinasi berganda (R^2) dan uji t, pengolahan data tersebut menggunakan bantuan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	4.630	2.219	
	Kepemimpinan	-.154	.071	-.228
	Motivasi Kerja	.948	.110	.909
		R = 0,848	R² = 0,719	

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan
Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil uji regresi tabel 4.3 diatas, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4,630 - 0,154 X_1 + 0,948 X_2 + e$$

Dari persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang berlawanan arah terhadap kinerja pegawai. Sedangkan motivasi berbanding lurus dengan kinerja pegawai artinya apabila penerapan motivasi meningkat, mengakibatkan kinerja pegawai juga akan meningkat.

Dari tabel 4.3 diatas juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,848 > 0,5 artinya bahwa korelasi antara variabel bebas terhadap variabel tergantung sangat kuat. Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,719 atau 71,9%, hal ini menandakan bahwa kontribusi pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,9% sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, misalnya lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel kepemimpinan dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai digunakan uji-t yang dapat dilihat pada tabel 4.4 dibawah ini

Tabel 4.4
Hasil Uji Statistik t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.087	.044
	Kepemimpinan	-2.167	.037
	Motivasi Kerja	8.642	.000

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah

Pengujian Hipotesis (H1)

Hasil uji statistik pada tabel 4.4 diatas diperoleh t hitung $-2,167 > -2,030$ (t tabel), dengan nilai signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima, sehingga kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas Disnaker kota Surabaya.

Pengujian Hipotesis (H2)

Hasil uji statistik pada tabel 4.4 diperoleh t hitung sebesar $8,642 > t$ tabel $2,030$ (t tabel) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima, sehingga motivasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas Disnaker kota Surabaya.

Pembahasan

Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah besar, yaitu untuk mengkondisikan kegiatan-kegiatannya terutama kinerja para pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kerja yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang efektif juga memiliki kompetensi untuk mengembangkan pengetahuan yang luas dan tinggi, berperilaku dengan baik, mampu mempengaruhi orang lain, memiliki pengetahuan manajerial dan strategis, mampu mengambil keputusan, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, mampu mengkomunikasikan ide dan kebijakan kepada bawahannya, dan mampu melindungi bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Oktarena (2016) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian Fazira dan Mirazi (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kota Dumai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hasni, Noviantoro dan Septianti (2020) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh langsung antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan teori Kreitner dan Kinicki (2010:467) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses dimana individu mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan sebagai filosofi manajemen mempunyai tempat strategis dalam kehidupan organisasi dan merupakan fenomena sosial yang selalu dibutuhkan dalam kehidupan kelompok. Kepemimpinan memiliki peran yang strategis, karena kepemimpinan merupakan titik sentral dan penggerak seluruh proses organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran sentral dalam menentukan kebijakan dalam organisasi berdasarkan sumber daya yang tersedia.

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika tidak ada semangat dari para karyawan untuk bekerja bersama demi kemajuan perusahaan, maka target yang telah disepakati tak akan tercapai. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula probabilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi yang ada akan memungkinkan pegawai bekerja secara produktif dan maksimal, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai secara optimal. Motivasi penting karena motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan menopang perilaku manusia serta mendorong seseorang untuk bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai hasil yang terbaik. Motivasi menjadi semakin penting, karena manajer ingin bawahan melakukan pekerjaannya dengan baik dan mengintegrasikan dengan tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktarena (2016) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribuu(2019), dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan teori Anoraga (2009:35), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja. Kuatnya motivasi kerja seseorang turut menentukan besar kecilnya prestasi kerja. Motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja yang rendah pula. Pegawai yang berkinerja rendah tidak dapat mencapai hasil yang baik tanpa adanya motivasi, karena motivasi itu sendiri diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

PENUTUP

Simpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada petugas lapangan Lattas di Disnaker Kota Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian data, dapat ditarik kesimpulan tentang hasil pengujian hipotesis:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Ini menunjukkan bahwa peran seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangatlah besar, yaitu untuk mengkondisikan kegiatan-kegiatannya terutama kinerja para pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari bagaimana pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama menghasilkan pekerjaannya yang efektif dan kerja yang efisien untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai lapangan Lattas di Dinas Tenaga Kerja kota Surabaya. Jika tidak ada semangat dari para karyawan untuk bekerja bersama demi kemajuan perusahaan, maka target yang telah disepakati tak akan tercapai. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka semakin tinggi pula probabilitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi yang ada akan memungkinkan pegawai bekerja secara produktif dan maksimal, sehingga tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai secara optimal.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang peneliti ajukan antara lain:

1. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalkan pelatihan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dll untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan bermakna.
2. Senantiasa memotivasi karyawan dengan memberikan misalnya tunjangan, penghargaan, perhatian dan terciptanya komunikasi yang baik antar pegawai agar sumber daya yang tersedia terus meningkat untuk memenuhi tujuan organisasi.
3. Bagi pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, disarankan lebih memberikan kesempatan kepada karyawan dalam penyampaian ide, saran dan kritik, serta membantu mereka dalam mencari solusi penyelesaian pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panji. 2009. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emron. Yohny A., Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fadel, Muhammad dan K. Rayendra L. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Fazira, Y dan Mirani, R. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan) Vol. 04 No. 01. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2477>
- Firmayanti, Aisyah R. dan Ramdani Danny. 2022. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Kabupaten Karawang*. Jurnal Nusantara. Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol. 9 No. 9 Tahun 2022, 329-342 e-ISSN: 2550 - 0813
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Hamzah, B. Uno. 2009. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hariandja, Marihot T. E. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Keenam Belas, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasni, P., Noviantoro, D dan Septianti, D. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Win Acces Telecommunication Palembang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. JAMB (Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis). Vol. 1 No. 1. Oktober 2020. 27 – 35. ISSN 2723 – 6048
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kreitner.,Kinicki.2010.*Organisasioal Behavior* ed.9.New york: McGraw-Hill.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen Masa Depan*. Bogor: IPB Press.
- Oktarena, Eva. 2016. *Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tiki Palembang*. Skripsi.
- Pasaribu, Fajar dan Indra Marjaya. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang*. Jurnal Imiah Magister Manajemen Vol.02, No.1, Maret 2019, 129-147 ISSN 2623 – 2634.
- Pasolong, H. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta; Bandung.
- Rivai dan Mulyadi D. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Serdamayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* . Jakarta : Mandar Maju.
- Syahyuti. 2010. *Definisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran Dalam Ilmu Sosial*. Pusat Analisis Sosial Ekonomi. Bogor
- Yuningsih, Nikmah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Satria Kabupaten Banyumas*. Skripsi.