PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Yani Restiani Widjaja[1] Adnan Ginanjar[2]
[1]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, yani.yrw@ars.ac.id
[2]Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya, adnanginanjar69@gmail.com

ABSTRAK

Pesatnya perkembangan teknologi meminta setiap individu menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, sumber daya manusia ini merupakan peran penting bagi suatu organisasi, dengan kualitas sumber daya manusia akan menentukan kompetitif organisasi itu sendiri. Lingkungan kerja yang kondusif dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan yang benar. Suatu organisasi sering sekali mengalami turun naik dalam melakukan tugasnya, maka motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai beberapa tujuan yang telah diatur. Kinerja merupakan hasil seseorang atau sekumpulan orang-orang yang dicapai dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Sebagai instansi pemerintahan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat sudah menerapkan kepemimpinan dan memberikan motivasi kerja, tetapi kinerja karyawan belum menunjukan peningkatan yang signifikan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar kepemimpinan dan motivasi kerja sebagai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindutrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 147 responden dengan teknik pengambilan sampel insidental. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The rapid development of technology asks each individual to explore all human resources owned, this human resource is an important role for an organization, with the quality of human resources will determine the competitiveness of the organization itself. A conducive work environment can be affected by correct leadership. An organization often experiences ups and downs in doing its tasks, hence motivation as a person's readiness to do a series of activities aimed at achieving some of the goals that have been set. Performance is the result of a person or set of people who are achieved in an organization according to their respective authorities and responsibilities. As a government agency, the West Bandung District Industry and Trade Office has implemented leadership and provided work motivation, but employee performance has not shown significant improvement. The purpose of this study was to find out how much leadership and motivation work as an influence on employee performance in the Perindutrian and Trade Office of West Bandung Regency. The methods in this study used descriptive and verifiative quantitative methods with a sample number of 147 respondents with incidental sampling techniques. The results of this study showed that partially leadership affects employee performance and work motivation has no effect on employee performance. So that simultaneously leadership and work motivation affect the performance of employees in the West Bandung District Industry and Trade Office.

Keywords: Leadership, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Teknologi dan pengetahuan yang semakin pesat dalam perkembangan telah menjadi persaingan untuk meningkatkan kinerja antara institusi pemerintahan. Rintangan-rintangan pada era sekarang ini untuk memenangkan persaingan dalam perubahan di era globalisasi (Adha & Qomariah, 2019). Diera sekarang ini dengan pesatnya suatu perkembangan teknologi, setiap individu untuk bisa menggali segala sumber daya manusia agar dapat menunjang kinerja sehingga dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas setiap hari (Rohida, 2018). Sumber daya manusia merupakan peran penting bagi suatu organisasi di instansi pemerintahan, sumber daya manusia di pandang sebagai unsur dalam proses pengembangan usaha yang sangat menentukan (Jelita, 2016). Dengan keahlian yang tinggi serta dimiliki pada sumber daya manusia disuatu organisasi maupun perusahaan tentunya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan menentukan kompetitif organisasi (Widjaja et al., 2018). Keefektifan serta keunggulan dalam suatu organisasi publik terkait pada keunggulan sumber daya manusia yang dimiliki, secara teoritis keunggulan sumber daya manusia dalam suatu organisasi yang mampuh meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Keadaan seperti ini akan tercapai pada suatu lingkungan kerja yang kondusif, di pengaruhi tipe kepemimpinan yang benar, kepemimpinan diperlukan manusia karena adanya keunggulan serta kekurangan tertentu pada setiap manusia (Mirani, 2019). Pengaruh kepemimpinan di masing-masing kelompok/instansi berbeda dan dapat menjadi faktor dalam berpengaruhnya kelompok/instansi tersebut. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok/instansi untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Mubarok & Rohendi, 2021). Karyawan disuatu organisasi sering sekali dalam keadaan turun naik dalam melaksanakan tugas, tidak adanya suatu alasan tertentu yang memotivasi mereka dengan pekerjaan yang telah diberikan, oleh karena itu harus adanya pemberian motivasi yang telah diharapkan untuk mendorong karyawan dapat bekerja lebih baik (Munawirsyah, 2018). Motivasi kerja menjadi salah satu hal yang penting dalam kesadaran pelaksanaan kinerja karyawan di tempat kerja, mengetahui pentingnya motivasi kerja untuk karyawan dalam pencapaian kinerjanya karena motivasi sebagai kesiapan seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan yang telah diatur dan disetujui (Safitri, 2018). Seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena teknologi yang semakin pesat dan faktor lingkungan di setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi/instansi membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga dapat memberikan pelayanan yang memuaskan (Nurdin, 2016). Kinerja karyawan menjadi perkembangan yang dapat diraih seseorang atau sekumpulan orang-orang dalam organisasi dalm bentuk wewenang dan tanggung jawab masing-masing dengan tujuan organisasi yang ingin dicapai oleh suatu instansi pemerintahan maupun perusahaan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu (Semarak et al., 2019).

Pada instansi layanan publik di kabupaten bandung barat karyawan harus meberikan layanan secara memuaskan, dalam mencapai kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapah faktor seperti orentasi pelayanan, integritas, komitmen, dan kerjasama. Pengaruh terhadap kinerja karyawan perlu dikaji, dicermati dan dianalisis, untuk kemudian diambil kebijakan dan perbaikan terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut, begitu pula yang terjadi pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat, perlu diupayakan peningkatan kinerja karyawannya. Permasalahan-pemasalahan tersebut mencerminkan adanya upaya untuk mencapai peningkatan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan dan kebutuhan berprestasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui seberapah besar pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi

Kerja pada Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat.

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah faktor penting dalam sebuah organisai/instansi sebagaimana dalam Hutahean (2021:2) dikatakan bahwa Kepemimpinan adalah sebuah kemampuan atau kekuatan didalam diri seseorang untuk untuk memimpin dan mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja, dimana tujuannya adalah untuk mencapai target (*goal*) yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Napitupulu R, (2019:2) Kepemimpinan berasal dari kata *pimpin*, mempunyai awalan *pe* dan akhiran *an* yang menunjukan sifat yang dimiliki oleh pemimpin itu. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntut dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi.

Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Terdapat empat dimensi dan indikator dalam kepemimpinan menurut House dalam Syamsul (2012:30) yaitu:

1. Direktif
   a) Karyawan tau apa yang diharapkan pemimpin dari kinerja-kinerja mereka
   b) Pengarahan khusus dari pemimpin
2. Supportive
   a) Mampu melaksanakan suasana kerja yang kondusif
   b) Memperhatikan kesejahtraan karyawan
3. Partipatif
   a) Memberikan kebebasan berpendapat
   b) Mempertimbangkan saran
4. Kepemimpinan berorientasi pada prestasi
   a) Menetapkan tujuan
   b) Memperlihatkan kepercayaan bahwa karyawan dapat mencapai standar yang tinggi

Motivasi Kerja

Dalam Samsudin (2010:281) Motivasi adalah proses memengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Menurut Hamalik (1992) dalam Lantara (2019:42) Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.

Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Terdapat dimensi dan indikator dalam motivasi kerja menurut Notoatmodjo (2009) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologi

Kebututhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-Kebutuhan itu seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, tidur dan oksigen (sandang, pangan, papan). Kebutuhan-kebutuhan ini fisiologis adalah potensi paling dasar dan besar bagi semua pemenuhan kebutuhan di atasnya.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti kriminalitas, perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana alam. Serta kebutuhan secara psikis yang mengancam kondisi kejiwaan seperti tidak diejek, tidak direndahkan, tidak stress. Kebutuhan akan rasa aman berbeda dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak bisa terpenuhi secara total.

3. Kebutuhan Sosialisasi

Kebutuhan-Kebutuhan ini meliputi dorongan untuk dibutuhkan oleh orang lain agar dia dianggap sebagai warga komonitas sosialnya. Bentuk akan pemenuhan kebutuhan ini seperti bersahabat, keinginan memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang lebih rendah dan lebih tinggi. Kebutuhan yang lebih rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi.

Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan yang melibatkan keseimbangan, tetapi melibatkan keinginan yang terus menerus untuk memenuhi potensi.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2005) dalam Kristanti (2019:31) bahwa istilah Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Tannady (2017:154) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan atau suatu departemen atau suatu organisasi dalam melaksanakan tugas dan targetnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode penilaian tertentu.

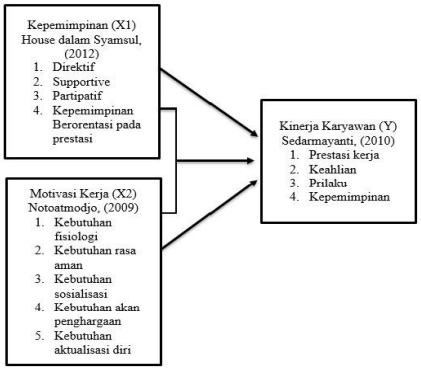
Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat dimensi dan indikator kinerja karyawan menurut Sedarmayanti (2010:263) yaitu:

1. Prestasi kerja, indikatornya yaitu keterampilan dalam bekerja, potensi pengembangan ilmu melalui pelatihan, dan penyelesaian pekerjaan yang sesuai dengan waktu.
2. Keahlian, indikatornya yaitu kemampuan pegawai, dan latar belakang pendidikan.
3. Prilaku, indikatornya yaitu sikap pegawai dalam bekerja, loyalitas karyawan, dan hubungan dengan karyawan.
4. Kepemimpinan, indikatornya yaitu hubungan pimpinan dengan karyawan, dan partisipasi pimpinan

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori diatas maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar peneliti dalam melakukan penelitian ini:



METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono, (2017:2) Metode penelitian pada dasarnya yakni cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penggunaan metode dalam penelitian ini yaitu kuantitatif. Menurut sugiyono (2013:35) Menyatakan bahwa:

"Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersipat statistik dengan tujuan untu menguji hipotesis yang telah ditetapkan." Dalam penelitian kuantitatif menurut Sugiyono, (2013:430) kriteria terhadap data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif. Adapun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat yaitu sebanyak 147 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknin *nonprobability sampling* melalui jenis *sampling insidental*. Menurut Sugiyono (2017:85) *sampling insidental* "yakni siapah saja orang/karyawan yang ditemui oleh peneliti secara kebetulan dapat digunakan sebagi sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu pantas sebagai sumber data." Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *Slovin* sebagai berikut (Sugiyono, 2017:87):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:
n = Jumlah sampel
N = Jumlah populasi
e = Tarap kesalahan *(error)*
n = 107 orang responden

Uji Asumsi Kelasik
A. Uji Normalitas
Uji normalitas data merupakan pengujian data yang bermaksud untuk mengetahui distribusi data mendekati distribusi normal. Pengujian data penelitian ini menggunakan pendekatan uji sampel Kolmogorov Smirnov dengan kriteria: jika p > 0,05 sebaran datanya berdistribusi normal dan sebaliknya jika p < 0,05 sebaran datanya tidak normal (Nugraha, 2020).

B. Uji Multikolineritas
Menurut Imam Ghozali (2011) dalam Yulinda (2018) Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen).

C. Uji Auto Korelasi
Uji auto kolerasi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier terdapat kolerasi yang kuat baik positif maupun negatif antara data variabel-variabel penelitian (Peri Akri, 2017).

D. Uji Heteroskedastisitas
Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak *samaan variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Yulinda, 2018).

Analisis Linier Berganda
Menurut Sugiyono (2012) dalam Rahayu Saputri (2018) analisis regresi linier berganda untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber: Sugiyono (2017:192)

Keterangan:
Y = variabel dependen
a = konstanta
X_1X_2 = variabel independen
$b_1b_2b_3$ = koefisien masing-masing variabel

Analisis Kolerasi
Menurut (Sugiyono, 2017) Korelasi merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabei atau lebih. Arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya

HIPOTESIS
H_1 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat
H_2 : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat
H_3 : Terdapat pengaruh Kepemimpinan tehadap Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat

Uji t
Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji signifikasi dengan uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen terhadap Variabel dependen Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Keterangan:
t = nilai t hitung
r = koefisien kolerasi
r^2 = koefisien determinasi
n = jumlah responden

Uji F
Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh-pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y adalah

signifikan. Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

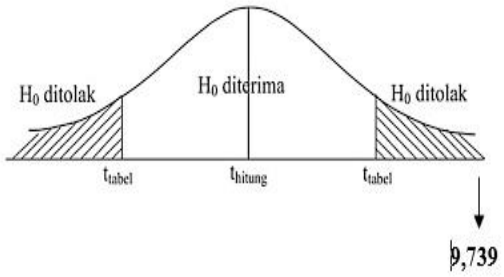
Sumber: Sugiyono (2017:192)

Keterangan:
R = Koefisien korelasi ganda
k = Jumlah variabel independen
n = Jumlah anggota sampel

PEMBAHASAN

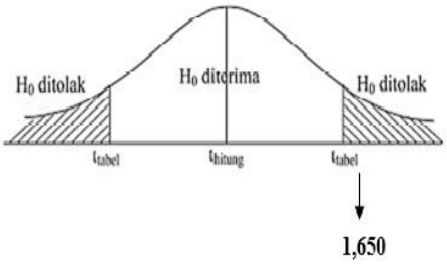
Gambaran Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat berkategori baik. Karena mayoritas responden memberikan penilaian setuju terhadap Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. Hasil skor Kepemimpinan sebesar 3.217 dengan tingkat persentase 75,1%. Dari hasil tersebut dapat digambarkan bahwa responden menyatakan Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Gambaran Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat berkategori baik. Karena mayoritas responden memberikan penilaian ragu-ragu terhadap Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. Hasil skor Kepemimpinan sebesar 3650 dengan tingkat persentase 68,2%. Dari hasil tersebut dapat digambarkan bahwa responden menyatakan Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat memberikan dampak positif terhadap Kinerja Karyawan. Gambaran Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat berkategori baik. Karena mayoritas responden memberikan penilaian setuju terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. Hasil skor Kepemimpinan sebesar 4089 dengan tingkat persentase 76,4%. Dari hasil tersebut dapat digambarkan bahwa responden menyatakan Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat memberikan dampak positif terhadap karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada korelasi antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai untuk Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan yaitu sebesar 0,764, artinya terdapat hubungan yang kuat antara Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan karena berada pada interprestasi koefisien korelasi nilai r (0,60-0,799).

Besarnya hasil uji parsial variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai thitung sebesar 9,739, karena t hitung (9,739) > (1,659) maka Ho ditolak Ha diterima. Hal ini menunjukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat.

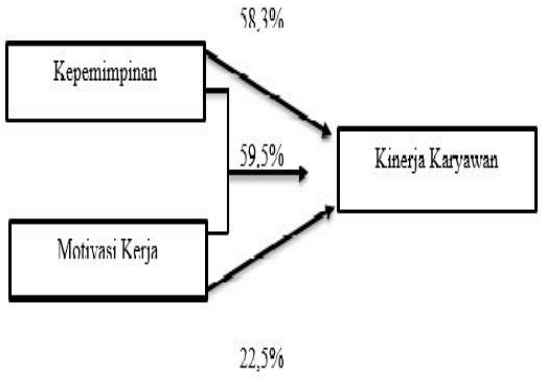


Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dilihat pada korelasi antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai yaitu sebesar 0,475, artinya terdapat hubungan yang sedang antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan karena berada pada interprestasi koefisien korelasi nilai r (0,40-0,599).

Besarnya hasil uji parsial variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung sebesar 1,650, karena t hitung (1,650) < (1,659) maka Ho diterima Ha ditolak. Hal ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat.



Besarnya pengaruh antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan memperoleh kesimpulan bahwa Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Karyawan. Besarnya hubungan yang terjadi ditunjukan dengan nilai koefisien mendapatkan perolehan angka sebesar 0,771 yang didasarkan pada kategori kuat karena berada pada posisi interval (0,60-0,799). Selain dari nilai kolerasi nilai lainnya diperhatikan pada perhitungan koefisien determinasi bahwa variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 59,5% oleh variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja sedangkan 40,5% di pengaruhi faktor lain. diketahui bahwa besar pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 58,3% dan variabel motivasi kerja 22,5% terhadap kinerja karyawan. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi besarnya pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 59,5, sisamya sebesar 40,5% dipengaruhi faktor-faktor lain.



Pengujian pada hipotesis secara parsial yang telah dilakukan yaitu membandingkan nilai thitung dengan tabel maka dapat disimpulkan maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan terdapat pengaruh negatif antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian pada hipotesis secara simultan yang telah dilakukan yaitu membandingkan nilai fhitung dan ftabel, hipotesis akan diterima apabila fhitung > ftabel maka diketahui bahwa nilai fhitung = 76,326 > ftabel 3,08

F hitung	Df	F tabel	Sig	Keterangan	Kesimpulan
76,326	Df1 = 2 Df2 = 104	3,08	0,000	Ho ditolak	Berpengaruh

sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan uji hipotesis tersebut dapat diketahui bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Namun, secara simultan diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Maka kesimpulan dari hipotesis ini untuk secara parsial variabel Kepemimpinan (X1) Ho ditolak Ha diterima sedangkan variabel Motivasi Kerja (X2) Ho diterima dan Ha ditolak. Dan secara simultan variabel Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Ho ditolak dan Ha diterima.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

terhadap Kinerja Karyawan diperoleh kesimpulan antara lain:
Kepemimpinan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat menurut persepsi responden adalah baik. Hal ini dapat terbukti dengan besarnya skor total pada hasil angket kuesioner ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan yang ada pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat telah cukup baik menjadi pemimpin yang bijaksana dan bertanggung jawab. Motivasi Kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat menurut persepsi responden adalah baik. Hal ini dapat terbukti dengan besarnya skor total pada hasil angket kuesioner ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja yang ada pada lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat mampu membuat karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat menurut persepsi responden adalah baik. Hal ini dapat terbukti dengan besarnya skor total pada hasil angket kuesioner ditarik kesimpulan bahwa Kinerja pada karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat telah menyelesaikan tugas yang diberikan dari pimpinan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukan bahwa sikap pimpinan dimiliki oleh pemimpin karyawan yang ada pada lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat telah mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh secara signifikan. Hal ini menunjukan bahwa Motivasi Kerja yang diberikan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat terhadap karyawan belum cukup mempengaruhi Kinerja Karyawan. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara signifikan. Ditarik kesimpulan secara simultan bahwa sikap Kepemimpinan dan Motivasi Kerja yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat telah mempengaruhi Kinerja Karyawan.

SARAN

Seorang pemimpin harus memiliki sipat kepemimpinan yang tumbuh karena kemampuan memberi contoh dan teladan bagi orang dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan tugas dalam lingkungan instansi. Maka seorang pemimpin bisa mengikuti pelatihan untuk mengetahui bagaimana sikap serta gaya kepemimpinan yang baik dan memahami prinsip-prinsip kepemimpinan. Pemberian motivasi kerja dapat berupa reward, *feedback* atau kenaikan pangkat untuk menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan dalam diri seseorang untuk meningkatkan kinerja individu. Maka harus disadari, karyawan harus selalu termotivasi dalam melakukan segala hal maka akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan akan meningkatkan produktivitas kerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan yang baik dapat mengikuti ataupun melakukan bimbingan teknis (Bimtek) yang diselenggarakan oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat dan diikuti oleh seluruh karyawan, diharapkan dengan adanya bimbingan teknis ini kinerja para karyawan meningkat dan semakin baik sesuai dengan prosedur sesuai standar. Maka perlu disadari, sebaiknya karyawan memiliki kualitas, kuantitas waktu kerja yang disiplin dan kerja sama yang baik untuk mencapai tujuan instansi. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti mengenai variabel kinerja karyawan maupun variabel lainnya dengan hasil yang lebih berpariatif dalam upaya meningkatkan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan.

REFERENSI

Adha, Risky Nur., Qomariah, Nurul A. H. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62.

Arifin, Syamsul. 2012. *Leadership Ilmu dan Seni Kepemimpinan.* Jakarta : Mitra Wacana Media.

Jelita Caroliney Inaray, Olivia S. Nelwan, V. P. K. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, *16*(2), 459–470.

Kristanti D, Ria Lestari Pangastuti 2019. *Kiat Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi.* Surabaya : Media Sahabat Cendekia.

Widjaja, Y. R., Alamsyah, D. P., Rohaeni, H., & Sukajie, B. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, *1*(3), 465–476.

Mirani, Y. F. dan R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, *4*(1), 76–83.

Munawirsyah, I. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara lll Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, *07*(02), 33–39.

Safitri, R. P. (2018). Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Journal of ManagementReview*, *2*(2), 198–202.

Semarak, J., Pt, K., Perkasa, T., & Semarak, J. (2019). PENGARUH KEPEMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TUNAS PERKASA TEKINDO. *Jurnal Ilmiah Semarak*, *2*(2).

Nurdin, Sahidillah, A. R. (2016). Gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan kinerja karyawan dengan mediasi komitmen organisasi. IV(1), 86–100.

Mubarok, A., & Rohendi, A. (2021). Gaya dan Situasi Kepemimpinan Serta Pengaruhnya Terhadap Iklim Kerja Pada PT . Citramas Aditama Sumedang Jawa Barat. 3(1), 1–6.

Lantara, Dirgahayu., Nusran, Muhamad 2019. *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Makassar : CV Nas Media Pustaka.

Napitupulu, R., Didi Hasan Putra, Shalahuddin 2019. *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori dan Aplikasi.* Jawa Timur : Uwais Inspirasi Indonesia

Rohida, L. (2018). Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *6*(1), 114–136. https://doi.org/10.31843/jmbi.v6i1.187

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.

Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*, *2*(2), 307–316. https://doi.org/10.30871/jaba.v2i2.1109

Samsudin, Sadili. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: CV Pustaka Setia

Tannady, Hendy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Expert

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Nugraha, I. M. J. D. S. S. (2020). Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Kredit Tritunggal Tuka di Dalung Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen Pelayanan Hotel*, *3*(1),19–27. https://doi.org/10.37484/manajemen_pelayanan_hotel.v1i1.30

Yulinda, R. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JOURNAL OF APPLIED MANAGERIAL ACCOUNTING*, *2*(1), 26–40. https://doi.org/10.32832/manager.v2i3.3704

Peri Akri, D. S. (2017). THE INFLUENCE

OF LEADERSHIP STYLE AND K3 PRGRAM ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. CAPELLA DINAMIK NUSANTARA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, *5*(3), 362–372.

Notoatmodjo, 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Sedarmayanti, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.