

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN KUNINGAN**

Zikri Jayalaksana<sup>1\*</sup>, Lili Karmela Fitriani<sup>2</sup>, Vigory Gloriman Manalu<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kuningan

E-mail\* : [20200510214@uniku.ac.id](mailto:20200510214@uniku.ac.id)

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine The influence of Leadership, Work Motivation, And Organizational Climate On Employee Performance. The method used was quantitative method with descriptive and verificative analysis. The population in this study was all Civil Servants of the Department of Labor and Transmigration of Kuningan Regency. The sampling technique used was saturated. Data collection technique in this study was done by distributing questionnaires and measurement using interval scale. Data analysis used multiple linear regression assisted by IBM SPSS software version 23.0. Based on the results of the research conducted, it was shown that Leadership, work motivation, and organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Leadership has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. Organizational climate has a positive and significant effect on employee performance.*

**Keywords: Leadership, Work Motivation, Organizational Climate, Employee Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Dalam era globalisasi yang berkembang pesat saat ini, pelaku ekonomi di Indonesia harus bersaing dengan pihak asing untuk mempertahankan pasar lokal. Oleh karena itu, organisasi pemerintahan perlu mewujudkan *Good Governance* demi optimalisasi pelayanan publik dalam bidang pemerintahan, pembangunan, dan kemasyarakatan, dengan memperhatikan peran kunci sumber daya manusia sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali aktifitas organisasi (Iskandar et al., 2023). Menurut Hariandja dalam (Putu et al., 2022) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi disamping faktor yang lain seperti modal.

Manajemen sumber daya manusia ialah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan (Flippo, 2017). Namun, masalah sumber daya manusia merupakan tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia (Masruroh dkk, 2023). Dengan kata lain, kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kinerja para pegawai instansinya (Iskandar, 2019).

Pengelolaan kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas kinerja yang tinggi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya (Masruroh et al., 2023). Namun demikian dalam upaya menciptakan kinerja stabil pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan, nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Ini juga yang menjadi indikator kinerja itu harus diperhatikan karena akan mempengaruhi kualitas kerjanya. Kepemimpinan di dinas ini belum memberikan kebijakan yang membuat karyawannya bertanggung jawab atas pekerjaannya, kerja sama yang kurang dan lainnya. Ini terlihat dari data berikut ini :

**Tabel 1. Sasaran Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022**

Unsur Penilaian	Kriteria	2020		2021		2022	
		F	%	F	%	f	%
Kehadiran, Tanggung jawab, kejujuran, inisiatif, kerjasama, kepemimpinan, efisiensi.	A	4	9,75%	6	14,63%	4	9,75%
	B	13	31,71%	13	31,71%	12	29,27%
	C	20	48,79%	19	46,34%	24	58,54%
	D	4	9,75%	3	7,32%	1	2,44%
	E	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
<b>Total</b>		41	100,00%	41	100,00%	41	100,00%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel 1 diatas diketahui sasaran kerja pegawai pada tahun 2020-2022 masih di dominasi oleh kriteria cukup. Hal ini menjadi permasalahan yang cukup serius dikarenakan mengganggu capaian dalam pekerjaan yang saling berkaitan. Pada tahun 2020-2022 kriteria cukup stabil diangka (40%) lebih yang mana membuat adanya permasalahan. Dikarenakan masih juga terdapat kriteria kurang baik (D), hal ini menimbulkan tanda tanya mengenai masalah yang terjadi di dinas ini. Akibatnya diperlukan solusi untuk menyelesaikan permasalahan ini, kondisi yang belum kondusif di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini dapat dilihat dalam rekapitulasi penilaian evaluasi kinerja aparatur tahun 2020-2022.

**Tabel 2. Rekapitulasi Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan Tahun 2020-2022**

Tahun	Jumlah Pegawai	Kategori				
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Kurang Baik	Tidak Baik
2020	41 orang	9,68%	45,80%	43,04%	1,48%	0,00%
2021	41 orang	18,02%	45,91%	33,21%	2,86%	0,00%
2022	41 orang	12,90%	37,94%	46,18%	2,98%	0,00%

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kategori cukup memperoleh nilai yang tidak stabil, ini dibuktikan pada tahun 2020 sebesar (43,04%), tahun 2021 terjadi penurunan menjadi (33,21%) dan pada tahun 2022 terjadi peningkatan kembali menjadi (46,18%). Dengan demikian, hal ini sangat mengkhawatirkan karena berdampak pada kurang optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.

Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika setiap elemen dalam organisasi terintegrasi dengan baik dan mampu menjalankan perannya (Siti Nur Aisah, 2020). Menurut Simamora dalam (Dwipayana & Dewi, 2016) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: faktor

individual (kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi), faktor psikologi (persepsi, *attitude*, *personality*, pembelanjaan, motivasi) dan faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan (*reward*), struktur, desain pekerjaan (*job design*)).

Peran seorang pemimpin dalam menentukan kinerja pegawai yang optimal sangatlah krusial (Akhmaddhian, 2019). Di lokasi penelitian, sikap dan tindakan seorang pemimpin memperlihatkan kepedulian yang kurang terhadap bawahannya, seperti kurangnya komunikasi atau arahan yang diberikan, koordinasi yang minim dalam pelaksanaan program kerja, serta motivasi yang terbatas. Dampaknya, pegawai terlihat melaksanakan tugasnya dengan cara yang tidak konsisten, yang berujung pada pelaksanaan program kerja yang kurang efektif. Fenomena ini teramati di lingkungan kerja di mana beberapa individu fokus pada pekerjaan, sementara yang lain terlibat dalam percakapan saat bekerja. Seorang pemimpin yang efektif perlu mendorong semangat penuh dari karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Siregar et al., 2022). Menurut Hasibuan dalam (Roring, 2017) kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Seorang pemimpin harus bisa mengarahkan dan mendorong semangat kerja bawahan agar dapat tercipta motivasi kerja yang baik dan positif serta menghasilkan kinerja berkualitas (Masruroh et al., 2023).

Motivasi yang tepat akan sangat berdampak terhadap kegairahan kerja seseorang agar dapat bekerja secara efektif dan terintegrasi untuk mencapai kepuasan yang akan menumbuhkan rasa antusias dalam upaya mencapai hasil kerja yang optimal (Masruroh et al., 2023). Menurut Hasibuan dalam (Susanto, 2019) semakin baik motivasi kerja karyawan dalam bekerja dalam organisasi, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Tujuan organisasi tidak akan tercapai jika pegawai tidak dimotivasi untuk bekerja sama untuk kepentingan organisasi (Maulana et al., 2022). Sebaliknya, motivasi tinggi dari karyawan menjamin keberhasilan *organisasi* dalam mencapai tujuannya. Rendahnya motivasi kerja yang diberikan terhadap pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) akan mempengaruhi kinerja anggota organisasi dalam memberikan pelayanan yang profesional kepada masyarakat (Rahmantya et al., 2019). Selain itu, suasana dalam organisasi mempengaruhi kualitas kinerja pegawai (Ramdani et al., 2024).

Iklm organisasi merupakan elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh karena itu, meningkatkan iklim organisasi berfungsi sebagai kekuatan pendorong untuk keberhasilan organisasi (Wachyuni & Gunawan, 2021). Menurut Steers dalam (Ratnasari et al., 2020) Iklim organisasi adalah konsep yang menunjukkan isi dan kekuatan dari pengaruh isi dan kekuatan dari pengaruh antara nilai, norma, perilaku dan perasaan dari anggota suatu sistem sosial yang dapat diukur melalui alat ukur yang objektif. Iklim organisasi penting untuk diciptakan karena iklim organisasi berhubungan erat dengan persepsi individu, yaitu tentang apa yang telah diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya (Hisbih et al., 2023). Sehingga penting untuk memperbaiki iklim organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian menurut (Ramadhani & Sari Nirmala, 2023) hasil penelitian secara parsial iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan iklim organisasi dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Italiani et al., 2022) hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan. Motivasi kerja, kepemimpinan, dan iklim organisasi secara simultan pengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian lain juga mengatakan menurut (Hutabarat, 2021) hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan data-data dan fenomena dalam latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan”

### **Rumusan Masalah**

1. Apakah variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan ?

### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan?

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2017) kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Penerapan kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keahlian, motivasi, dan kepentingan. Indikator kinerja pegawai menurut Wibowo (2017) yaitu:

1. Akurasi dan ketelitian dalam pekerjaan.
2. Volume keluaran dan kontribusi.
3. Membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Ketetapan waktu, dapat dipercaya atau diandalkan.
5. Pencegahan dan pemeliharaan peralatan.

## **Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2017) kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi mencapai berbagai tujuan. Indikator kepemimpinan menurut Kartono (2017) adalah :

1. Keberanian pengambilan keputusan dan kejelian dalam memilih solusi,
2. Keterbukaan komunikasi yang efektif,
3. Pengakuan dan penguatan positif serta pemahaman akan kebutuhan,
4. Keterampilan memotivasi bawahan dan keterampilan delegasi tugas,
5. Komitmen dan tanggung jawab
6. Kemampuan mengelola stress kerja dan kontrol diri.

## **Motivasi Kerja**

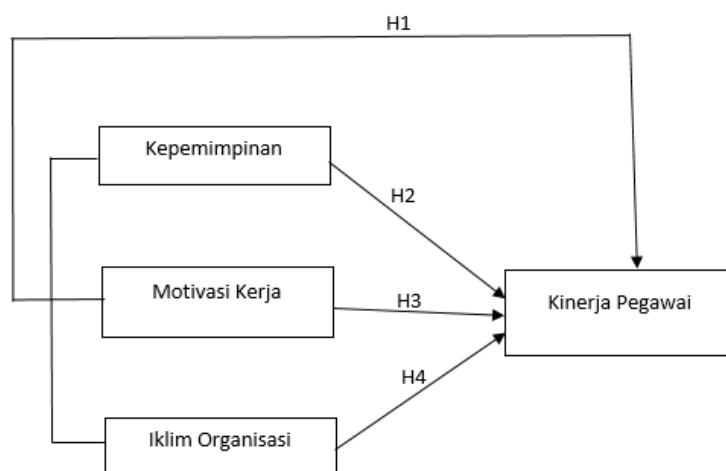
Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Nawawi (2009) indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan yaitu motivasi intrinsik (tanggung jawab, harapan, kesadaran) dan motivasi ekstrinsik (jabatan lebih tinggi, pengakuan, dan pujian).

## **Iklm Organisasi**

Menurut Litwin & Stringer (2019), Iklm organisasi merupakan persepsi subjektif seseorang terhadap kondisi lingkungan organisasinya yang akan berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai, dan motivasinya. Indikator Menurut Litwin & Stringer (2019) indikator iklim organisasi diantaranya :

1. Kebijakan dan tanggung jawab organisasi.
2. Pemberian dukungan dan hasil pengembangan pegawai.
3. Rasa bangga terhadap organisasi dan merasakan menjadi bagian organisasi.
4. Dukungan dan apresiasi
5. Interaksi antar pegawai dalam komunikasi.
6. Penyelesaian perbedaan pendapat dan keterbukaan interaksi.

## **Kerangka Berpikir**



**Gambar 1. Paradigma Penelitian**

## **HIPOTESIS**

H1 : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Iklim Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

H4 : Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2019). Metode penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran pada peneliti, bagaimana penelitian akan dilakukan agar suatu masalah dapat terselesaikan. Pada penelitian ini, rancangan penelitian akan dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dengan menggunakan metode kuantitatif yang bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menganalisis data menggunakan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menghasilkan kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019).

## **POPULASI DAN SAMPEL**

Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan sebanyak 42 orang PNS dan 34 orang non PNS. “Menurut Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Metode penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga dari seluruh populasi sebanyak 41 pegawai dijadikan sampel tidak terhitung kepala dinas.

## **TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Teknik pengumpulan data menggunakan Data Primer dan Data Sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh dari lapangan, pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan cara Observasi dan Kuesioner. Variabel penelitian diukur menggunakan kuesioner dengan jenis data interval melalui skala diferensial semantik. Ridwan (2015) menjelaskan bahwa Skala diferensial semantik atau skala perbedaan semantik berisikan serangkaian karakteristik bipolar (dua kutub), seperti panas dingin; populer-tidak populer, baik-tidak baik, dan sebagainya. Pernyataan-pernyataan dalam akad ini dibuat dengan menggunakan interval 1-10..

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Pengujian	Alat Uji	Hasil Pengujian
Uji Normalitas	SPSS versi 22 (Asymp.Sig)	Nilai asymp.Sig adalah sebesar 0,200 > 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi normal karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut.
Uji Multikolinearitas	SPSS versi 22 (Tolerance dan variance Inflation factors (VIF))	Semua variabel independen nilai tolerance > 0,10 dan semua variabel independen nilai VIF < 10 artinya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen pada semua model regresi
Uji Heteroskedastisitas	SPSS versi 22 (Sig.)	Setiap variabel memiliki nilai signifikansi > 0,05 artinya tidak terdapat gejala heteroskedastisitas bagi variabel independen yang diteliti pada penelitian ini

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Regresi Linier Berganda  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.975	11.303		-.440	.662
Kepemimpinan	.427	.122	.408	3.502	.001
Motivasi Kerja	.242	.100	.286	2.414	.021
Iklim Organisasi	.431	.106	.485	4.069	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 23.0

1. Nilai konstanta (a) bertanda negatif, yaitu -4,975 artinya apabila kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi sama dengan nol (0) maka kinerja pegawai mengalami penurunan.
2. Koefisien regresi kepemimpinan (b1) sebesar 0,427 memiliki makna bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap serta kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka kinerja meningkat sebesar 0,427 skor. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien regresi motivasi kerja (b2) sebesar 0,242 memiliki makna bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,242 skor. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi iklim organisasi (b3) sebesar 0,431 memiliki makna bahwa apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 skor maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,431 skor. Koefisien bernilai positif artinya terjadi pengaruh positif antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

## Uji Determinasi

**Tabel 5. Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.505	.464	5.489

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, Kepemimpinan, MotivasiKerja

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 23.0

Tabel 5 menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 50,5% sedangkan sisanya sebesar 49,5% dipengaruhi oleh faktor lain seperti: kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, komitmen, etos kerja, budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja.

## Pengujian Hipotesis

**Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1135.611	3	378.537	12.563	.000 <sup>b</sup>
Residual	1114.877	37	30.132		
Total	2250.488	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 23.0

Berdasarkan perhitungan diatas, menunjukkan nilai sig 0,000 dan nilai Fhitung 12,563. Nilai Sig 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 12,563 > Ftabel 2,86 maka koefisien korelasi yang diuji hasilnya signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan iklim organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Artinya hipotesis satu diterima.

**Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.975	11.303		-.440	.662
Kepemimpinan	.427	.122	.408	3.502	.001
MotivasiKerja	.242	.100	.286	2.414	.021
IklimOrganisasi	.431	.106	.485	4.069	.000

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Output SPSS Statistics Version 23.0

Dari hasil perhitungan pada tabel 7 , hasil uji t yang tercantum dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t hitung variabel kepemimpinan (X1) adalah sebesar 3,502. Dengan nilai signifikansi 0,001 dengan ttabel menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  atau 5% adalah 1,687 sehingga thitung > ttabel ( 3,502 > 1,687 ) dan nilai Sig sebesar 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha



- diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis dua diterima.
2. Nilai t hitung variabel motivasi kerja (X2) adalah sebesar 2,414. Dengan nilai signifikansi 0,021 dengan ttabel menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  atau 5% adalah 1,687 sehingga thitung  $>$  ttabel (  $2,414 > 1,687$  ) dan nilai Sig sebesar  $0,021 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis tiga diterima.
  3. Nilai t hitung variabel iklim organisasi (X3) adalah sebesar 4,069. Dengan nilai signifikansi 0,000 dengan t tabel menggunakan tingkat  $\alpha = 0,05$  atau 5% adalah 1,687 sehingga thitung  $>$  ttabel (  $4,069 > 1,687$  ) dan nilai Sig sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya hipotesis empat diterima.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan analisa diperoleh hasil bahwa ke tiga variabel secara simultan tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga dapat memprediksi atau meramalkan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai Fhitung (12,563)  $>$  Ftabel (2,86), artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hal ini konsisten dengan penelitian Irwan et al., (2022), Kustrianingsih et al., (2016), dan Italiani et al., (2022) disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa variabel kepemimpinan secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan untuk mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi mencapai berbagai tujuan. (Kartono, 2017). Kepemimpinan pada dasarnya merupakan cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang di implementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk memengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang diinginkan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Kustrianingsih et al., (2016), Ramadhani & Sari (2023), Italiani et al., (2022) Alamtaha et al., (2023), Putra & Suprpti (2019) dan Rianea et al., (2020) disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diperoleh hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka  $H_0$  ditolak

dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel motivasi kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Nawawi (2009) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses di dalam diri seseorang karena memiliki kebutuhan psikologis dan fisiologis sehingga menggerakkan perilaku atau dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang kuat memberikan dorongan internal yang memacu pegawai untuk berprestasi, meningkatkan produktivitas, dan merangsang kreativitas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Hasil penelitian ini didukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Kustrianingsih et al., (2016), Putu et al., (2022), Barung et al., (2023), Hutabarat (2021), Italiani et al., (2022), Lesmana & Damanik (2022) dan Zahari et al., (2023) disimpulkan bahwa motivasi kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan diperoleh hasil bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa variabel iklim organisasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Rousseau dalam (Fakhry Zamzam, 2021) mengungkapkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi, dibedakan secara jelas antara situasi aktual yang dikenal dengan budaya dan persepsi sendiri. Pegawai yang merasakan iklim organisasi yang kondusif akan cenderung lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Mereka akan merasa dihargai, didukung, dan memiliki rasa kepemilikan terhadap visi dan misi organisasi, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta kepuasan kerja mereka secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kustrianingsih et al., (2016), Hutabarat (2021), Ramadhani & Sari (2023), Supardi (2023), Asmanurhidayani et al., (2023) dan Susilo et al., (2023) menyimpulkan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

1. Kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan yang efektif maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya iklim organisasi yang sehat akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

### **SARAN**

1. Dari semua indikator pada variabel kepemimpinan diketahui nilai kuisioner terendah yaitu pada indikator pengakuan dan penguatan positif serta pemahaman kebutuhan item ke-2 dengan pernyataan "Pimpinan menginspirasi pegawai melalui pengakuan dan pemenuhan

- akan kebutuhan”. Berdasarkan tanggapan mengenai indikator tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan maka sebaiknya pimpinan memberikan contoh yang baik kepada pegawai melalui pengakuan verbal, penghargaan atau apresiasi atas kontribusi pegawai dengan memastikan kebutuhan pegawai sudah terpenuhi agar pegawai berkontribusi secara maksimal sehingga dapat tercipta kepemimpinan yang efektif.
2. Dari semua indikator pada variabel motivasi kerja diketahui nilai kuisioner terendah yaitu pada indikator harapan item ke-1 dengan pernyataan “Saya merasa bahwa insentif saya sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan”. Berdasarkan tanggapan mengenai indikator tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan maka sebaiknya meningkatkan semangat kerja melalui komunikasi transparansi dengan keterlibatan pegawai dalam perencanaan dan penentuan insentif. Selain itu, berikan insentif sesuai preferensi dan kebutuhan individu agar rasa kepuasan pegawai meningkat sehingga motivasi kerja akan menjadi tinggi.
  3. Dari semua indikator pada variabel iklim organisasi diketahui nilai kuisioner terendah yaitu pada indikator merasa menjadi bagian organisasi (identitas) item ke-1 dengan pernyataan “Kantor merasa sudah sangat mampu memenuhi budaya kerja dinas sesuai aturan pemerintah”. Berdasarkan tanggapan mengenai indikator tersebut upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan maka sebaiknya perlu perbaikan dalam budaya kerja agar pegawai merasa nyaman dan sesuai dengan harapan pegawai seperti membangun kesadaran pentingnya budaya kerja, membangun komunikasi terbuka dan sehat, serta mengedukasi pegawai melalui kegiatan pelatihan. Selain itu, kantor juga harus memberikan dukungan dan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja tinggi, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.
  4. Pada penelitian ini hanya menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dan dapat menambah variabel bebas lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akhmaddhian, S. (2019). Citarum Authority Agency as the Commitment of the Government in the Conservation of Water Resources to Realize the System of Environmental-Based Water Management. *Jurnal Dinamika Hukum*, 19(1), 204-224.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Barung, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Mamuju. *Economy Deposit Journal*, 2(2), 106–112.
- Fauzi, A., & Nugroho, R. H. A. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Flippo. (2017). Penulis adalah Kasubbag Keuangan pada Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam UIN Antasari Banjarmasin. □ 113. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17 no 31(31), 113–124. <http://ejurnal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Hisbih, T. A., Fitriani, L. K., & Supriatna, O. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Workplace Wellbeing Sebagai Variabel Mediasi. *Entrepreneur: Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 4(03), 109-125.

- Hutabarat, I. S. (2021). The Influence Of Leadership, Organizational Climate And Work Motivation On Employee Performance. *Institute of Computer Science (IOCS)*, 5(2), 1267–1274.
- Iskandar, I. (2019). Change management: Concept, application, and its relevance for higher education management. *Journal Of Educational Experts (JEE)*, 2(1), 27-32.
- Iskandar, I., Yulia Rianawati, Novi Satria Pradja, Entin Jumantini, & Sri Mulyati. (2024). The Influence of Business Environment on Entrepreneurial Behavior through Motivation and Competitive Advantage as Mediators. *Jurnal Entrepreneur Dan Entrepreneurship*, 13(1), 27–38. <https://doi.org/10.37715/jee.v13i1.4101>
- Italiani, N., Musmuliadi, & Agustinus, D. (2022). THE INFLUENCE OF LEADERSHIP, ORGANIZATIONAL CLIMATE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE. *Interdisciplinary Social Studies*, 1(12), 1417–1427.
- Krismiyati, S., Fitriani, L., K, Djuniardi, D. (2024). The Influence of Competence, Work Environment and Work Family Conflict on Performance Mediated by Organizational Commitment (Survey of Public Junior High School Teachers in Kuningan Sub-District). *Journal of Social Research*, 3(5), 1135-1147.
- Kuspini, A. (2019). *Manajemen Pendidikan : dilengkapi dengan analisis iklim organisasi, keterampilan manajerial dan kinerja sekolah*. LovRinz Publishing.
- Kustrianingsih, M. R., Minarsih, M. M., & Hasiolan, L. B. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. *Journal of Management*, 2(1), 1–15.
- Masruroh, R., Apriani, I. F., & Sopiyan, P. (2023). Peran Manajemen Talenta Dan Manajemen Pengetahuan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Strategic Management*, 6(2), 134-145.
- Masruroh, R., Disman, D., Feniawati, A., & Maulana, Y. (2023). Peran Budaya Organisasi Dan Equal Employment Opportunity Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi)*, (6), 639-651.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100-109.
- Masruroh, R., Komarudin, M. N., & Fatimah, E. (2023). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai variabel Mediasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(1), 100-109.
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
- Putu, I., Guna, A. A., Ketut, I., Sapta, S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Adika Jaya Dewata Denpasar. *Values*, 3, 401–417. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/4906%0Ahttps://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/download/4906/3819>
- Rahmantya, Y. E. K., & Djazuli, A. (2019). Hospital's competitive advantage through service

- quality, information systems and Islamic work ethics. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 193.
- Ramadhani, M., & Sari Nirmala, T. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Prima Terminal Petikemas Belawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(2), 148–161.
- Ramdani, R., Harjadi, D., Fitriani, L. K., Djuniardi, D., & Supriatna, O. (2024). Analysis Of The Effect Of Job Burnout And Organizational Commitment To Employee Performance Mediated By Cyberloafing Behavior. *Journal of Social Research*, 3(2), 695-705.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.47354/mjo.v2i1.175>
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi
- Siregar, Z. M. E., Masruroh, R., Syamsuri, A. R., Jaya, R. I. K., & Adam, D. H. (2022). Locus of Control on Pro-Environmental Behavior: The Role of Attitude toward Pro-Environmental Behavior. *International Journal of Social Science and Business*, 6(3), 416-425.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembeka. *Agora*, 7(1), 6–12.
- Wachyuni, W., & Gunawan, W. H. (2021). Business Opportunities for Novice Business People in Moment Car Free Day Kuningan Regency West Java. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(2).
- Wirawan. (2009). Teori Aplikasi dan Penelitian. In *Jakarta: Salemba Empat* (Cetakan 2). Salemba Empat.
- Zahari, M., Akbar, A., & Syaifullah, S. (2023). *The Influence of Motivation and Work Facilities on Organizational Commitment and its Impact on the Employee Performance at Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi*. 4(6), 1117–1125.