

## Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Karanganyar

Endika Yusuf Cahyo Purnomo<sup>\*1</sup>, Asih Handayani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, Kadipiro, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta

Korespondensi penulis: [endikayusuf08@gmail.com](mailto:endikayusuf08@gmail.com)\*

**Abstract.** *The aim of this research is to analyze the significance of the influence of leadership, job satisfaction and motivation on the performance of Karanganyar Regency Dispermades employees. This research uses qualitative and quantitative data types. The data source used is the acquisition of primary data and secondary data. The population in this study was 40 employees of the Karanganyar Regency Dispermades, so the sampling technique in this study used a census technique, so that the entire population was sampled. The data analysis techniques used in this research are descriptive analysis, multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination (R<sup>2</sup>). The results of this research show that leadership (X1) has a significant effect on the performance of Karanganyar Regency Dispermades employees, thus the first hypothesis is proven to be true. Job satisfaction (X2) has no significant effect on the performance of Karanganyar Regency Dispermades employees, thus the second hypothesis is not proven true. Motivation (X3) has a significant effect on the performance of Karanganyar Regency Dispermades employees, thus the third hypothesis is proven to be true. The results of the F test show a significance value of 0.000, which means the model is correct in predicting the influence of leadership, job satisfaction and motivation on the performance of Karanganyar Regency Dispermades employees. The R<sup>2</sup> test result is 0.915, meaning that the contribution of the leadership, job satisfaction and motivation variables to employee performance is 91.5%, the remainder (100% - 91.5%) = 8.5% is explained by other variables outside the model, for example discipline work, work environment, rewards, etc.*

**Keywords:** *leadership, job satisfaction, motivation, employee performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah menganalisis signifikansi pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar. Penelitian ini menggunakan jenis data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah dengan perolehan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, sehingga semua populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar, dengan demikian hipotesis pertama terbukti kebenarannya. Kepuasan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar, dengan demikian hipotesis kedua tidak terbukti kebenarannya. Motivasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar, dengan demikian hipotesis ketiga terbukti kebenarannya. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti model tepat dalam memprediksi pengaruh kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar. Hasil Uji R<sup>2</sup> sebesar 0,915, artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 91,5%, sisanya (100% - 91,5%) = 8,5% diterangkan oleh variabel lain di luar model misalnya disiplin kerja, lingkungan kerja, penghargaan, dan lain-lain.

**Kata kunci:** kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi, kinerja pegawai

### 1. LATAR BELAKANG

Berdirinya suatu organisasi atau perusahaan tentu tidak lepas dari adanya pihak-pihak yang terkait di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi atau perusahaan. Menurut Dessler (2015:4), manajemen sumber

daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengkompensasi pegawai, dan untuk mengurus hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan pegawai, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan, sedangkan menurut Mangkunegara (2016:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan. Tanpa adanya sumber daya manusia dengan kinerja yang baik, maka akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh sebab itu, sangat diperlukan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Pencapaian tujuan pada perusahaan tergantung pada kinerja sumber daya manusianya yakni pegawai yang harus memiliki kinerja yang baik dalam bekerja. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada periode-periode tertentu. Sedangkan menurut Dessler (2015:331) manajemen kinerja adalah proses terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran organisasi. Penilaian kinerja merupakan pengevaluasian kinerja pegawai disaat ini atau masa lalu yang berhubungan dengan standar kinerja. Semakin tinggi kinerja pegawai yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, maka akan mempermudah organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Salah satu cara yang dapat dilakukan organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menggali seluruh potensi SDM yang dimiliki pegawai tersebut secara maksimal. Secara teoritis banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016:182) faktor yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah unsur pelaksana Pemerintah Kabupaten Karanganyar yang secara langsung menangani Urusan Wajib Bukan Pelayanan Dasar Bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dispermades Kabupaten Karanganyar merupakan instansi yang membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pemberdayaan dan partisipasi masyarakat, bidang usaha masyarakat dan sumber daya alam, dan bidang pemberdayaan teknologi tepat guna, bidang pemerintahan desa/kelurahan. Dispermades Kabupaten Karanganyar berlokasi di Badran Asri, Cangakan, Kecamatan Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah Berdasarkan hasil pra survei dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar, terdapat

adanya kondisi penurunan kinerja. Hasil pra survei yang penulis lakukan pada 15 pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil olah data kuesioner menunjukkan nilai kinerja pegawai tidak ada yang 100% maka kinerja pegawai belum optimal. Hasil pra survei yang dilakukan kepada 15 pegawai Dispermades pada tabel I terdapat tiga faktor dengan presentase >50% pegawai menyatakan tidak setuju. Sebanyak 60% pegawai Dispermades menyatakan tidak adanya pemberian balas jasa terhadap pencapaian yang menyebabkan menurunnya motivasi pegawai, 53% pegawai menyatakan bahwa pemimpin tidak memiliki ketegasan dalam mengambil suatu keputusan dengan cepat serta dengan pertimbangan yang tepat, dan 53% pegawai menyatakan tidak adanya kepuasan pegawai terhadap beban pekerjaan yang dilimpahkan.

Suatu perusahaan harus memiliki kepemimpinan yang efektif dengan tujuan memaksimalkan produktivitas kerja pegawai, memberikan kepercayaan sepenuhnya terhadap pegawai serta memastikan terorganisirnya kegiatan pada lingkungan pegawai. Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh Lustono dan Muqoronah (2021), Rivaldo dan Ratnasari (2020), Lumbantobing (2020), menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan menurut Sapitri (2019) menyimpulkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, dorongan semangat maupun kepercayaan dari pemimpin kepada bawahannya akan menjadi acuan para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka pegawai akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya.

Selain faktor kepemimpinan, kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki secara individu oleh para pegawai, dengan respon positif maupun negatif pada tugas yang diberikan. Kepuasan kerja juga dapat dihasilkan dari diri sendiri (internal) maupun dari lingkungan sekitar (eksternal). Ketidakpuasan kerja dalam suatu perusahaan akan memberikan dampak terhadap produktivitas kerja, memberikan dampak ke tidak hadirnya bahkan keluarnya tenaga kerja, memengaruhi tingkat kesehatan dari para pekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Tho'in (2023), Putri dan Suhartono (2021), Irfan (2020), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Marisa

(2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila mendapat dukungan dari pemimpin maupun lingkungan pekerjaan, sehingga membuat pegawai menyukai pekerjaannya dan meningkatkan kinerja serta akan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Perusahaan memerlukan faktor lain untuk mendorong kepemimpinan dan kepuasan kerja berjalan dengan baik ialah motivasi. Motivasi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang dapat mengendalikan dirinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Seringkali motivasi dianggap sederhana, namun dapat menimbulkan masalah yang kompleks dalam perusahaan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jahri (2021), Putri dan Suhartono (2021) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, berbanding terbalik dengan penelitian Anwar (2019) menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh apabila pemimpin dapat memberikan semangat terhadap pegawai agar mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti lakukan pada Dispermades Kabupaten Karanganyar dalam menjalankan tugas dan fungsinya sehingga tujuan pemerintah daerah yang tercantum dalam visi dan misi dapat tercapai. Permasalahan yang dihadapi pada Dispermades Kabupaten Karanganyar berkaitan dengan kepemimpinan kenyataannya bervariasi dimana ada beberapa bagian Kepala Bidang maupun Kepala Seksi yang memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing. Karakter dari masing-masing Kepala Bidang berbeda-beda namun secara umum karakteristik kepemimpinan dari Kepala Dinas yang membawahi Dispermades Kabupaten Karanganyar sudah baik, perhatian serta sangat terbuka terhadap bawahannya, namun dari hal tersebut dikhawatirkan akan membuat para pegawai menjadi cenderung santai dan mengabaikan perintah pimpinan.

Fenomena lainnya yang terjadi pada Dispermades Kabupaten Karanganyar berkaitan dengan kepuasan kerja terdapat beberapa pegawai yang menyatakan bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian yang diberikan serta kurangnya motivasi pegawai pada Dispermades Kabupaten Karanganyar.

Melihat fenomena ini maka dapat terlihat jelas, bahwa adanya sebuah kendala bagi Dispermades Kabupaten Karanganyar dengan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan karena kepemimpinan yang tercermin dari kurangnya ketegasan pemimpin dalam mengambil suatu keputusan dan motivasi pegawai serta kepuasan kerja pegawai yang rendah.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perekrutan, pelatihan serta mempekerjakan seseorang untuk pengelolaan di dalam perusahaan. Sebuah perusahaan harus memiliki strategi dalam pengelolaan pegawai guna menjadi aset dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan. Perkembangan perusahaan juga dipengaruhi oleh SDM yang dimiliki, melakukan peningkatan kinerja pegawai dengan cara yang tepat akan menghasilkan output yang unggul dan dapat bersaing dalam era globalisasi saat ini. Menurut Hamali ) “Manajemen sumber daya manusia merupakan pendekatan pengorganisasian sumber daya dari aspek motivasi, keterampilan, kreativitas dalam pengembangan pegawai”.

### **Kinerja pegawai**

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai sangat berpengaruh dalam tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Kinerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Sebaliknya, jika kinerja yang buruk akan memberikan dampak negatif terhadap perusahaan.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan atau leadership merupakan ilmu terapan yang memiliki manfaat untuk kesejahteraan pegawai. Menurut Robbins (2017:250) “Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan perusahaan yang telah ditemukan sebelumnya”.

### **Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki setiap pegawai bagaimana menanggapi suatu pekerjaan. Kepuasan kerja menimbulkan respon positif maupun negatif dari pegawai yang menilai dari berat ringannya suatu pekerjaan. Menurut Sutrisno (2019:74) “Kepuasan kerja merupakan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin”. Menurut Wibowo (2016:415) “Kepuasan kerja akan memengaruhi tingkat produktivitas dari kinerja pegawai. Gagasan menurut para ahli di atas, kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan”.

### **Motivasi**

Motivasi adalah pemberian semangat ataupun dorongan dari pemimpin kepada bawahan, lingkungan sekitar juga berpengaruh terhadap pemberian dorongan kepada pegawai agar bersemangat dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2016:109) “Motivasi adalah suatu faktor

yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berlainan pula, sedangkan menurut Hasibuan (2019:141) motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sensus pada pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif dan data kualitatif menggunakan sumber data primer dan sekunder. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 40 orang, penelitian ini menggunakan semua populasi untuk dijadikan sampel (sensus). Uji yang digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, teknik analisis data, analisis regresi linier berganda.

#### Hipotesis

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar.
- H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar
- H3 : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar.

#### Pembahasan

**Tabel 1.** Hasil uji t

| <i>Coefficients<sup>a</sup></i>               |                |                                    |                   |                                  |          |             |
|-----------------------------------------------|----------------|------------------------------------|-------------------|----------------------------------|----------|-------------|
| <i>Model</i>                                  |                | <i>Unstandardized Coefficients</i> |                   | <i>Standardized Coefficients</i> | <i>t</i> | <i>Sig.</i> |
|                                               |                | <i>B</i>                           | <i>Std. Error</i> | <i>Beta</i>                      |          |             |
| 1                                             | (Constant)     | 1,061                              | 1,691             |                                  | 0,628    | 0,534       |
|                                               | Kepemimpinan   | 0,945                              | 0,075             | 0,824                            | 12,575   | 0,000       |
|                                               | Kepuasan Kerja | 0,008                              | 0,044             | 0,009                            | 0,185    | 0,854       |
|                                               | Motivasi       | 0,160                              | 0,060             | 0,181                            | 2,691    | 0,011       |
| a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Pegawai |                |                                    |                   |                                  |          |             |

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan hasil tabel di atas diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Uji-t variabel X<sub>1</sub> (Kepemimpinan)

Diperoleh  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, maka  $H_1$  yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

2. Uji –t variabel  $X_2$  (Kepuasan Kerja)

Diperoleh  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,854 > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka  $H_2$  yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar tidak terbukti kebenarannya.

3. Uji –t variabel  $X_3$  (Motivasi)

Diperoleh  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,011 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai, maka  $H_3$  yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.

**Tabel 2.** Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

| Coefficients <sup>a</sup>              |                |                             |            |                           |        |       |
|----------------------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|-------|
| Model                                  |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig.  |
|                                        |                | B                           | Std. Error | Beta                      |        |       |
| 1                                      | (Constant)     | 1,061                       | 1,691      |                           | 0,628  | 0,534 |
|                                        | Kepemimpinan   | 0,945                       | 0,075      | 0,824                     | 12,575 | 0,000 |
|                                        | Kepuasan Kerja | 0,008                       | 0,044      | 0,009                     | 0,185  | 0,854 |
|                                        | Motivasi       | 0,160                       | 0,060      | 0,181                     | 2,691  | 0,011 |
| a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai |                |                             |            |                           |        |       |

Sumber: : Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,061 + 0,945 X_1 + 0,008 X_2 + 0,160 X_3$$

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar diperoleh  $\rho$ -value (signifikansi) 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar. Hipotesis pertama yang menyatakan “Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar diperoleh  $\rho$ -value (signifikansi) 0,854 > 0,05, maka

dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar. Hipotesis kedua yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar” tidak terbukti kebenarannya.

3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar diperoleh p-value (signifikansi)  $0,011 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar. Hipotesis ketiga yang menyatakan “Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar” terbukti kebenarannya.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar.
2. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dispermades Kabupaten Karanganyar.

##### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Dispermades Kabupaten Karanganyar
  - a. Dispermades sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan mengendalikan bawahan dengan cara pimpinan semakin berusaha meningkatkan keterampilan melalui pelatihan yang diadakan oleh instansi. Pimpinan kantor Dispermades Kabupaten Karanganyar hendaknya selalu memiliki kemampuan komunikasi sehingga pemimpin ditempat selalu mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan. Dispermades Kabupaten Karanganyar.
  - b. Dispermades Kabupaten Karanganyar sebaiknya lebih meningkatkan pemberian penghargaan dengan cara perusahaan memberikan penghargaan kepada pegawai

atas prestasi yang telah dicapai. Kantor Dispermades Kabupaten Karanganyar hendaknya selalu mempromosikan pegawai dengan cara perusahaan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk promosi atau kenaikan jabatan dan hendaknya selalu memperhatikan sifat pekerjaan sehingga setiap pegawai selalu memiliki perkiraan waktu yang tepat dalam melakukan pekerjaannya.

- c. Dispermades Kabupaten Karanganyar sebaiknya semakin meningkatkan Fasilitas kerja dengan cara perusahaan memberikan fasilitas yang baik guna kelancaran pegawai dalam bekerja. Kantor Dispermades Kabupaten Karanganyar hendaknya selalu memperhatikan balas jasa terhadap pegawai dengan cara perusahaan memberikan balas jasa atas pencapaian yang dilakukan oleh pegawai.

## DAFTAR REFERENSI

- \_\_\_\_\_. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- \_\_\_\_\_. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- \_\_\_\_\_. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- \_\_\_\_\_. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara. Jakarta
- \_\_\_\_\_. (2016). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- \_\_\_\_\_. (2017). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing. Riau
- Badriyah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. Pustaka Setia. Bandung
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadameidia Group. Jakarta
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung

- Ganyang, Machmed Tun. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. In Media. Bogor
- Ghozali, Imam dan Ratmono, Dwi. (2017). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempatbelas. Bumi Aksara. Jakarta
- Indah D. Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Pegawai Tetap Maintenance Department PT.Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 43No.1,1-9.
- Irfan, Rahmatul. (2020). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tranformasional, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank NTB Syariah Kantor Cabang Bima”. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan*. Vol. 4, No. 3, Juli, hlm.622-638. Universitas Terbuka. NTB
- Jahri, Muhammad. (2021).“Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu”. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial*. Vol. 1, No. 4, Agustus, hlm. 378-385. STIMI Banjarmasin. Banjarmasin.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Rajawali Pers. Jakarta
- Kasmir. (2015). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Satu. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, Anwar P. (2016). *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Marisa. (2020). “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal”. *Jurnal Islamic Economic*. Vol. 1, No. 1, Mei, hlm. 1-12. STEI Al-Furqon Prabumulih. Sumatera Selatan.
- Martono, Nanang. (2015).*Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Muqoronah dan Lustono. (2021). “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Partisipasi Anggota Terhadap Kinerja Pegawai KSPPS BMT Artha Salam Banjarnegara”. *Jurnal Media Komunikasi dan Bisnis*. Vol. 12, No.1, Januari, hlm. 13-25. STIE Banjarnegara. Banjarnegara.
- Priyatno, Dwi. (2014). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan Spss*. Mediakom. Yogyakarta

- Putri dan Suhartono. (2020). "The Effect Of Work Stress, Work Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance PT. Bank Central Asia, Tbk Surabaya". *Journal International Conference On Business and Banking Innovations*. Vol. 1, No. 1, Januari, hlm. 233-240. STIE Perbanas. Surabaya
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Sardiman (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Raja Grafindo. Jakarta
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju. Jakarta
- Silaen, Sofar. (2018). *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*. In Media. Bandung
- Sugiyono (1). (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono (2). (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Tambunan. 2015 *Jenis Motivasi belajar*. Gaung Persada. Jakarta
- Taryaman, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Budi Utama. Yogyakarta
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Jakarta. PT.Rajagrafindo Persada. Waruwu, Yurmanius. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai KSP Putra Mandiri Kabupaten Bandung Barat". *Jurnal Education and Development*. Vol. 7, No. 3, Agustus, hlm. 335-339. STIE Nias Selatan. Sumatra Utara
- Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Raja Grafindo Persada. Jakarta