



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Aji Fajar Pangestu

fajarpangestu1922@gmail.com

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Asih Handayani

asihhandayani@umisri.ac.id

Universitas Slamet Riyadi Surakarta

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

Korespondensi penulis: fajarpangestu1922@gmail.com

Abstract. *The research is aimed at studying the significance of the influence of leadership style, job satisfaction, and work motivation on the performance of the Dinas Perdagangan Kota Surakarta. This form of research is a survey. The population in this study is 203 employees of the Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Samples in this research of 67 employees of the Dinas Perdagangan Kota Surakarta were obtained from the Slovin formula. Sampling method using random sampling techniques. The research uses a method of descriptive data analysis, as well as a double linear regression analysis. Data collection strategy using a questionnaire. The findings show that leadership styles, job satisfaction and motivation have a significant impact on the performance of Dinas Perdagangan Kota Surakarta..*

Keywords: *leadership style, job satisfaction, work motivation, performance*

Abstrak. Riset ini bertujuan dalam mengkaji signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Bentuk riset ini yakni survei. Populasi dalam riset ini ialah 203 pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Sampel dalam riset ini sebanyak 67 pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta didapat dari Rumus Slovin. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Riset ini memakai Metode analisis data deskriptif, serta dianalisis memakai analisis regresi linier berganda,. Strategi pengumpulan data memakai kuesioner. Temuan menunjukkan bahwasanya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

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

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan ,perorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk menciptakan tujuan secara efektif dan efisien. (Mangkunegaran, 2017:2). Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Dibentuknya satuan organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Siagian, 2016:27).

Sebagai salah satu organisasi pemerintahan, Dinas Perdagangan Kota Surakarta memiliki fungsi strategis untuk mengembangkan dan meningkatkan ekonomi melalui

pengembangan sektor riil, pemberdayaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) melalui fasilitas kredit, menyelesaikan penataan PKL, melanjutkan program revitalisasi pasar tradisional, meningkatkan kemampuan manajemen pedagang pasar serta mempromosikan perdagangan melalui pameran tingkat lokal maupun nasional. Guna menjalankan tugas tersebut, maka Dinas Perdagangan Kota Surakarta harus didukung dengan adanya pendanaan, sarana prasarana dan sumber daya aparatur yang memadai sehingga pegawai dapat menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini karena pegawai merupakan aset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi

TABEL I
DATA PENILAIAN KINERJA PEGAWAI DINAS PERDAGANGAN
KOTA SURAKARTA TAHUN 2021-2022

No.	Penilaian	2021	2022
1.	Orientasi Pelayanan	82	81
2.	Integritas	82	80
3.	Komitmen	81	80
4.	Disiplin	83	81
5.	Kerjasama	82	81
	Nilai rata-rata	84,4	80,6

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Dari Tabel I diatas dapat dilihat nilai rata-rata kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta tahun 2021 dan 2022. Rata-rata kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta tahun 2021 sebesar 84,4 sedangkan pada tahun 2022 rata-rata kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebesar 80,6. Berdasarkan data tersebut menunjukkan bahwa kinerja Dinas Perdagangan Kota Surakarta mengalami penurunan. Hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan Dinas Perdagangan Kota Surakarta jika kinerja pegawai menurun maka pekerjaannya tidak bisa optimal. Terdapat banyak faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja pegawai. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Kasmir,2016:189) yaitu diantaranya gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan motivasi kerja.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin. Menurut (Zaharuddin,2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan menurut Halim (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Efhendy, Mantikei, Syamsudin (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya dua penelitian dengan hasil berbeda

menandakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Faktor lain untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Menurut (Robbins,2015:49) “Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi atas karakteristik- karakteristiknya”. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja menurut Lerebulan (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Wahyudi, Tupti (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor dalam diri pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Motivasi kerja sangat erat kaitanya dengan kinerja seorang pegawai sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. “Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keroganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins,2016:201)”. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi kerja menurut Basalamah, Yantu, Podungge (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Adha, Qomariah, Hafidzi (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya dua hasil penelitian yang berbeda dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor dalam diri pegawai itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Tujuan riset ini ialah untuk tahu berartinya gaya kepemimpinan untuk memberikan pengaruh pada kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta, dalam mengetahui berartinya kepuasan kerja untuk memberikan pengaruh kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta Surakarta, dan manfaat tahu berartinya motivasi kerja untuk memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

KAJIAN TEORITIS

1. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan memiliki peran yang sangat mencolok dan sebagai faktor pendorong suksesnya sebuah pencapaian tujuan organisasi atau pun perusahaan. Seorang pemimpin berbeda dengan orang kebanyakan. Ia memiliki kelebihan yang orang lain tidak memilikinya. (Sujatno, 2011:9). Gaya kepemimpinan adalah merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Didalam perusahaan pemimpin memiliki hak dan kewajiban sebagai patron atau sebagai contoh panutan bagi bawahannya. (Kasmir,2016:191). Menurut (Kartono, 2017:13), dimensi gaya kepemimpinan diantaranya:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
Merupakan suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.
2. Kemampuan Memotivasi
Merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya.
3. Kemampuan Komunikasi
Merupakan kecakapan dalam menyampaikan pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan dapat dipahami.
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
Merupakan keinginan pemimpin untuk membuat orang lain mau mengikuti keinginannya.
5. Tanggung Jawab
Merupakan sikap tanggungjawab pemimpin kepada bawahannya.
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional
Merupakan kemampuan mengendalikan emosi pemimpin dalam mencapai keberhasilan perusahaan atau instansi.

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan. (Martoyo,2007:57). Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan segala kebutuhan tersebut dalam hal kepuasan pada kompensasi, kepuasan pada supervisi, kepuasan pada aspek promosi hingga rekan kerja. (Rivai, 2009:856). Menurut (Badriyah, 2015:241), mendefinisikan dimensi kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Upah
Upah adalah jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
2. Promosi
Promosi adalah kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
3. Supervisi
Supervisi adalah melihat atau mengawasi kegiatan seseorang, yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi
4. Benefit
Benefit merupakan penghargaan selain upah atau balas jasa yang berhubungan dengan performa kerja.

5. Contigent rewards

Contigent rewards adalah pemimpin menjelaskan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai dan mengarahkan bawahan untuk mencapainya

6. Operating procedur

Operating prosedur adalah suatu panduan atau pedoman yang dipakai untuk mengerjakan sebuah tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi non pemerintah atau pemerintah, non-usaha atau usaha,

7. Co-workes

Co-workes adalah orang yang bekerja sama dengan orang lain sesama pekerja.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. (Herzberg,2014:171). Motivasi merupakan aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diinginkan. Pikiran bahwa alam bawah sadar mampu membaca isi pikiran orang lain, sehingga tahun kepribadian, perasaan, kejujuran, niat buruk orang lain yang pernah anda temui, Gerak-gerak dan berbagai reaksi yang dimiliki oleh orang lain selalu menjadi bahan perhatian terutama suatu reaksi yang bersifat berbeda dari biasanya. Dan ini dianggap sebagai komunikasi ungkapan atau body language yang harus dimengerti oleh pihak lain. (Fahmi,2016:88). Menurut (Siagian, 2015:294) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi sebagai berikut:

1. Daya pendorong atau naluri

Dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum.

2. Kemauan

Dorongan untuk melakukan sesuatu karena ada pengaruh dari luar diri

3. Kerelaan

Bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabaikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan

4. Kewajiban

Sesuatu yang diwajibkan yang harus dilaksanakan keharusannya

5. Ketrampilan

Kemampuan melakukan pola tingkah laku yang kompleks tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. (Sutikno,2014: 16). Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, karena pada dasarnya pemimpin sebagai tulang punggung pengembangan organisasi untuk mendorong dan memengaruhi semangat kerja yang baik kepada pegawai. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang gaya kepemimpinan menurut Halim (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Eryanto dan

Damayanti (2020) penelitiannya juga mengatajan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Kepuasan kerja adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. (Handoko,2020: 193). Kepuasan kerja pegawai didefenisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia bekerja. Kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan yang berbeda-beda pasti dimiliki oleh setiap individu Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang kepuasan kerja menurut Lerebulan (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lalu Kaltsum, Husniati dan Fadililah (2021) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. (Frederick Herzberg,2014: 171). Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan dinas dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Dalam penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi kerja menurut Basmalah, Yantu dan Podungge (2022), Efhendy Mantikei dan Syamsudin (2021), Kristianti Affandi, Nurjaya, Sunarsi dan Rozi (2021), Eryanto dan Damayanti (2020), Wahyudi dan Tupti (2019) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut

H3 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta..

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini ialah survei terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Diantara data kuantitatif pendekatan deskriptif. Dikatakan penelitian kuantitatif sebab penelitian ini digunakan di dalam usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisa data dan kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Pendekatan ini merupakan pendekatan deskriptif karena bertujuan membuat deskripsi mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat suatu populasi atau sampel tertentu secara sistematis, faktual dan teliti.

Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perdagangan Kota Surakarta dengan menggunakan objek penelitian pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Jenis dan Sumber Data

Data primer merupakan data yang dikumpulkan oleh peneliti melalui pihak pertama. Penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk persepsi atau jawaban (responden) penelitian yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner, kuesioner yang akan disampaikan dan disebarakan kepada responden berupa pertanyaan. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner atau angket pada objek penelitian yaitu pegawai di Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

Teknik Pengumpulan Data

Penentuan Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan secara sampel acak sederhana yaitu simple random sampling. Menurut (Sugiyono,2018:80) ” simple random sampling adalah pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan starta yang ada dalam popilasi itu”.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah 203 pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 67 pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta didapat dari Rumus Slovin.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrmen

Hasil uji validitas memperlihatkan kalau seluruh elemen pernyataan X1.1 sampai X1.6, X2.1 sampai X2.7, X3.1 sampai X3.5 dan Y1 sampai Y5 yang menggambarkan gaya kepemimpinan (X_1), kepuasan kerja (X_2) motivasi kerja (X_3) pada kinerja pegawai (Y) yakni valid, sebab $< 0,05$. Hasil uji reliabilitas dari pertanyaan menunjukkan hasil gaya kepemimpinan 0,783, kepuasan kerja 0,636, motivasi kerja 0,607 serta kinerja pegawai 0,649 seluruh pernyataan reliabel, sebab perolehan cronbach's alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini ialah syarat untuk mengerjakan analisis regresi, agar regresi selaku estimasi bisa sesuai

Tabel 11. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Kesimpulan
Uji multikolinieritas	<i>Tolarance</i> : X_1 (Gaya Kepemimpinan) = 0,956, X_2 (Kepuasan Kerja) = 0,707, dan X_3 (Motivasi Kerja) = 0,724 $> 0,10$ dan nilai VIF variabel X_1 (Kepemimpinan) = 1,046, X_2 (Kepuasan Kerja) = 1,415, dan X_3 (Motivasi Kerja) = 1,381 < 10	Lulus Uji

Uji autokorelasi	$p\text{-value} = 0,267 > 0,05$	Lulus Uji
Uji heteroskedastisitas	$p\text{-value}$: variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) = 0,661, X_2 (Kepuasan Kerja) = 0,641, dan X_3 (Motivasi Kerja) = 0,151 > 0,05	Lulus Uji
Uji normalitas	$p\text{-value} = 0,200 > 0,05$	Lulus Uji

Sumber : Data primer diolah, 2024

3. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel III. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien β	t	Sig
(Constant)	0,191	0,073	0,942
Gaya kepemimpinan	0,126	2,058	0,044
Kepuasan kerja	0,382	5,074	0,000
Motivasi kerja	0,316	2,810	0,007
F	26,619		0,000
Adjusted R Square	0,538		

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 0,191 + 0,126 X_1 + 0,382 X_2 + 0,316 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- 1) $a = 0,191$ (positif)
artinya jika variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan), X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan maka Y (Kinerja Pegawai) adalah positif.
- 2) $b_1 = 0,126$ (pengaruh positif)
Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya : Jika gaya kepemimpinan meningkat maka Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_2 (Kepuasan Kerja) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan/tetap.
- 3) $b_2 = 0,382$ (pengaruh positif)
Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya : Jika kepuasan kerja meningkat maka Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_3 (Motivasi Kerja) konstan/tetap.
- 4) $b_3 = 0,316$ (pengaruh positif)
Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya : Jika motivasi kerja meningkat maka Y (Kinerja Pegawai) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (Gaya Kepemimpinan) dan X_2 (Kepuasan Kerja) konstan/tetap.

Berdasarkan perhitungan parsial, diketahui : gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Hasilnya memiliki $p\text{-value} = 0,044 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa H_1 terbukti benar. Analisis parsial kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan $p\text{-value} = 0,000 < 0,05$

yang artinya terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka H2 terbukti benar. Analisis parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan $p\text{-value} = 0,007 > 0,05$ yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, maka H3 terbukti benar. Nilai F hitung sebesar 26,619 dengan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$ diperoleh melalui pengujian simultan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara akurat memprediksi bagaimana X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (kepuasan kerja), dan X_3 (motivasi kerja) akan mempengaruhi Y (kinerja pegawai). H_0 ditolak dan H_a diterima. 0,538 merupakan nilai koreksi R Square yang ditentukan. Dengan demikian variabel bebas X_1 (kompensasi), X_2 (iklim organisasi), dan X_3 (*job insecurity*) mempunyai pengaruh sebesar 53,8%.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,044 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, dan diperoleh juga nilai $b_1 = 0,126$ (pengaruh positif) artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H_1 yang menyatakan “Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta” terbukti kebenarannya.

Implikasi pada penelitian ini agar gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan mengendalikan bawahan dengan cara pimpinan semakin memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta hendaknya selalu memiliki kemampuan memotivasi dengan cara pimpinan selalu peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja pegawai sehingga pimpinan siap untuk memberikan motivasi pada pegawai agar kembali fokus dalam bekerja.

2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan diperoleh juga nilai $b_2 = 0,382$ (pengaruh positif) artinya kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H_2 yang menyatakan “Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta” terbukti kebenarannya.

Implikasi dari penelitian ini agar kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebaiknya lebih memperhatikan promosi pegawai sehingga pegawai semakin senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan. Dinas

Perdagangan Kota Surakarta hendaknya selalu memperhatikan Co-workes sehingga rekan kerja selalu tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan.

3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta

Diperoleh nilai ρ -value (signifikansi) = 0,007 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dan diperoleh juga nilai $b_3 = 0,316$ (pengaruh positif) artinya motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sehingga H_3 yang menyatakan bahwa “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta” terbukti kebenarannya.

Implikasi dari penelitian ini agar motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan kemauan bekerja pegawai sehingga pegawai semakin bekerja dengan penuh semangat dan loyalitas pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta hendaknya selalu memenuhi kewajiban misalnya selalu berusaha menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

2. Saran

- a. Supaya gaya kepemimpinan meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan mengendalikan bawahan dengan cara pimpinan semakin memberikan arahan berupa penjelasan mengenai bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta hendaknya selalu memiliki kemampuan memotivasi dengan cara pimpinan selalu peduli dengan masalah-masalah yang menghambat kinerja pegawai sehingga pimpinan siap untuk memberikan motivasi pada pegawai agar kembali fokus dalam bekerja.
- b. Supaya kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebaiknya lebih memperhatikan promosi pegawai sehingga pegawai semakin senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam perusahaan. Dinas Perdagangan Kota Surakarta hendaknya selalu memperhatikan Coworkes sehingga rekan kerja selalu tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan.
- c. Agar variabel motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta maka Dinas Perdagangan Kota Surakarta sebaiknya semakin

meningkatkan kemauan bekerja pegawai sehingga pegawai semakin bekerja dengan penuh semangat dan loyalitas pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta. Pegawai Dinas Perdagangan Kota Surakarta hendaknya selalu memenuhi kewajiban misalnya selalu berusaha menjalin hubungan kerja yang harmonis dengan sesama rekan kerja pada Dinas Perdagangan Kota Surakarta.

DAFTAR REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegaran. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Amstrong, Michael. 2006. *Seri Pedoman Manajemen Sumber Daya Manusia. A Hand Book Of Human Resources Management, Alih Bahasa Sofyan Cikmat Dan Haryanto*. Elek Media Komputindo, Jakarta.
- Arianto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Badriyah, M. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 1. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Basalamah, M. R. M., Yantu, I., & Podungge, R. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 485–490.
- Bernadin dan Rusel. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ahli Bahasa Achmad.
- Dinas, P., Dan, P., & Kota, K. 2020. (X1), *kepemimpinan*. VII, 92–104.
- Efhendy, H., Mantikei, B., Syamsudin, A., Kabupaten, D. K., & Raya, M. 2021. Pengaruh motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Murung Raya. *Journal of Environment and Management*, 2, 140–147.
- Eryanto, H. R., & Damayanti, E. 2021. The Effect of Leadership Style, Competence and Motivation on Employee Performance Dinas Pengelolaan Bangunan and Tanah Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 104–112.
- Fahmi, Irfan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Herzberg, Frederick. 2014. *Herzberg’s Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*

- in The Malaysian Retail Sector. The mediating Effect Of Love Money.* Sunway University Malaysia: Teck Hang and Amna Waheed.
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis.* Jakarta. PT Rajagrafindo Persada.
- Kaltsum, N. R. D., & Dkk. 2021. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Penyuluhan Pertanian Kementerian Pertanian. *Business Management, Economic, and Accounting National Seminar, 2*, 781–791.
- Kartono. 2017. Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish, Yogyakarta.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik).* Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. 2021. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI, 1*(1), 101.
- Linda Lerebulan, S. 2022. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Papua. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 14*(2), 152–159.
- Martoyo Susilo. 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta
- Mathis, dan Jackson. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9, dialih bahasakan oleh Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie*, Salemba Empat, Jakarta.
- Pasaribu, L. V., & Arfusau, W. A. I. 2023. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Adhigana Papua: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1*(1), 43–54.
- Prasadja, Ricardianto. 2018. *Human Capital Management.* In Media, Bogor.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: Zifatama Publisher.
- Ricardisnto, Prasadja. 2018. *Human Capital Management.* Jakarta: In Media.
- Rivai, Veitzhal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins. 2016. Analisis Mengenai Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan PT. Kota Jati Furindo Jepara. CV Aksara. Semarang
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja.* PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi.* Graha Ilmu. Yogyakarta
- Sondang, P. Siagan. 2006. *Teori Dan Kepemimpinan.* Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2016. *Sistem Informasi Manajemen,* Jakarta: Bumi Aksara.

- Sugiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- _____. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- _____. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sujatno, A. B. 2011. *Hospitality: Secret Skill, Attitude and Performance for Restaurant Manager*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sunarsi, D., Rizka Akbar, I., Rozi, A., Khoiri, A., & Salam, R. 2021. Effect of motivation and discipline on employee performance in Yogyakarta tourism office. *International Conference on Government Education Management and Tourism (ICoGEMT)*, 6(2), 1–7.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutikno. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpin: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan*. Lombok; Holistica Lombok.
- Umar, H. 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Rajawali.
- Zaharuddin, dkk. 2021. *Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi*. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.