
Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota.Surakarta

The Effect Of Workmotivation, Competence And Leadership Onemployee Performance At The Surakarta City Educationoffice

Helmania Kharisma Sari¹, Heriyanta Budi Utama²
e-mail : heriyanta_budi_utama@yahoo.co.id
Manajemen, Universitas Dharma AUB Surakarta

Abstrak

Rumusan masalah penelitian yaitu mengetahui apakah pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi serta Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Pengumpulan data memakai kuesioner. Populasinya Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta berjumlah 40 orang. dalam penelitian ini memakai teknik sensus sampling yaitu teknik sampel menggunakan seluruh jumlah populasi yang ada. Metode analisis pada penelitian ini terdiri dari pengujian instrumen, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, ujia F, dan uji R2. hasil penelitian di analisis regresi linier berganda membagikan bahwa variable kompetensi serta kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sedangkan variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sedangkan hasil uji t adalah variabel Kompetensi dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, serta Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hasil uji F menunjukkan bahwa variable Motivasi, kompetensi serta kepemimpinan secara simultan / bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. hasil nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebanyak 0,937 berarti pengaruh diberikan oleh variabel Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% ditentukan oleh variable luar penelitian ini. Berdasarkan pengujian yang sudah dilakukan maka diimplikasikan bahwa variabel Kompetensi dan Kepemimpinan dapat menaikkan Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surakarta

istilah kunci : Motivasi Kerjaa, Kompetensi Kepemimpinan .Kinerja pegawai

Abstract

The formula of the studies trouble is to discover whether or not the influence of work motivation, competence and leadership has.a considerable impact on worker performance on.the Surakarta town education office. data series the use of a questionnaire. The populace in this observe were employees at the Surakarta city training workplace, totaling forty people. on this have a look at, the census sampling technique become used, specifically the sampling approach by using taking the complete population. The analytical approach in this have a look at consisted of tool checking out, classical assumption testing, multiple linear analysis, t-check, F-test, and R2 test. The outcomes of the studies on a couple of linear regression evaluation show that the competency and leadership variables have a effective effect on worker performance on the Surakarta metropolis education office, whilst the motivational variable has a terrible impact on mployee performance on the Surakarta town EducationOffice. The outcomes of he t take a look at show that the Competency and leadership variables have a tremendous impact on overall performance, and Motivation, has'nt significant effect at the overall performance of employees at the Surakarta metropolis education workplace. The consequences of the F test suggest that the variables of motivation, competency and leadership simultaneously have a sizeable effect on worker overall performance. The result of the Adjusted R square coefficient of willpower of zero.937 means that it's miles regarded that the influenc exerted through the variables Motivation, Competence and management concurrently on Eployee performance at the Surakarta metropolis training workplace is ninety three.7% at the same time as the final 6.three% is prompted through other variables now not included on this observe primarily based at the tests which have been accomplished, it is implied that the Competency and management variables can enhance worker overall performance at.the Surakarta metropolis schooling office

keywords: paintings Motivation, leadership Competence worker overall performance

PENDAHULUAN

Dinas Pendidikan Kota Surakarta merupakan suatu instansi pemerintahan yang bertugas untuk menjalankan dan melaksanakan urusan pemerintah daerah dibidang pendidikan sesuai dengan tugas pokok

yang diatur dalam Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2001 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta Diknas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 14. Didalam konteks pemerintahan, SDM yang bertindak sebagai pelaksana disebut Pegawai Negeri Sipil/PNS. Kedudukan serta peranan PNS ini sangat penting serta menentukan bagi keutuhan negara, karena PNS sendiri merupakan unsur aparatur Negara, yang mengabdikan pada Negara sekaligus masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan guna mencapai tujuan nasional

Keberadaan aparatur sipil negara (ASN) menjadi factor utama dan penting yang berperan mendapatkan kinerja pegawai dengan kemampuan untuk melakukan tugas pemerintahan yang berguna untuk membawa pencapaian keberhasilan dan perubahan pada masa saat ini maupun yang akan datang. Namun fakta dilapangan kondisi yang dapat dilihat dalam pelaksanaannya kinerja pemerintah daerah masih sangat belum maksimal dan optimal dalam melakukan tugas dan kewajibannya sesuai dengan fungsi mereka yaitu pelayanan public yang berarti pelayanan kepada masyarakat dengan banyaknya indikator-indikator permasalahan yang masih sering muncul di dalam masyarakat seperti pengambilan kebijakan yang tidak tepat sasaran tidak adanya optimalisasi kebelanjutan, adanya unjuk rasa /demonstrasi, konflik di unit kerja pemerintahan yang menggambarkan masih menjadi kendala dalam budaya kinerja pemerintahan.

Berdasarkan observasi dan pengamatan di Dinas Pendidikan Kota Surakarta, perilaku pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat beragam ada yang baik dan tidak sedikit pula kinerjanya buruk/tidak maksimal, maka dari itu dalam pencapaian kinerja agar berlangsung secara optimal maka pengembangan SDM sangat penting untuk dilakukan guna mendukung peningkatan kualitas kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta, untuk mencapainya perlu adanya peningkatan kualitas, tidak hanya ditekankan pada aspek kemampuan teknis saja akan tetapi juga pada aspek lain seperti peningkatan pendidikan, diklat pelatihan/pelatihan untuk pegawai baru maupun pegawai lama untuk meraih kompetensi kerja, pemberian motivasi kerja, dan bagaimana pemimpin melakukan tugasnya dalam handle seluruh pegawainya. Ketiga aspek tersebut kompetensi, motivasi kerja, dan kepemimpinan perlu diperhatikan karena suatu hal ini memegang peranan yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Fenomena yang diamati berkenaan dengan motivasi kompetensi, kepemimpinan pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta adalah kesadaran berkenaan dgn rasa disiplin yang minim, pemakaian jam kerja yang sangat tidak efektif dan punish bagi pegawai yang disiplin atau berprestasi. Banyak pula pegawai yg belum memiliki kompetensi tidak memadai, seperti tidak adanya pegawai yg kompeten di pada teknologi modern karena kebanyakan pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta sudah tua dan berumur jadi tidak paham mengenai perkembangan teknologi yang semakin modern dan trend masa kini, penempatan tugas yang terbentur dengan latar belakang pendidikan/kurang sesuai, dan kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu perbedaan antara para pegawai. Dalam hal ini jenjang pendidikan yang tidak setara, mengindikasikan adanya masalah dalam kualitas SDM pada pegawai yang tergolong rendah. Peran pemimpin dalam memotivasi kerja pegawai sangat penting dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang maksimal. Ditambah gaya kepemimpinan yang diterapkan sebisa mungkin efektif untuk dapat memenuhi visi serta misi organisasi dan memperbaiki kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta

Berdasarkan fakta dan fenomena serta peneliti terdahulu yang relevan di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta”

Rumusan masalah adalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
- b. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
- c. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
- d. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi, kompetensi dan kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu serta diukur dalam periode tertentu berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Menurut Ricardianto (2018) kinerja merupakan suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan tugas dan kewajiban meliputi program kegiatan/kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi.

Motivasi

Berdasarkan pendapat Hasibuan (2016) menjelaskan motivasi adalah hal/perilaku yang menyebabkan, menyalurkan serta mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil kerja optimal. Motivasi dideskripsikan sebagai kekuatan pendorong dalam diri seseorang yang bersifat memaksa untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong orang untuk menjalankan aktivitas tersebut.

Kompetensi

Menurut pendapat Priansa (2014) menjelaskan bahwa kompetensi adalah, "Kapasitas dalam diri seseorang yang membuat orang tersebut mampu melengkapi apa saja yang diisyaratkan pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga diharapkan organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diinginkan."

Menurut Emron, dkk (2017), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan memiliki ciri & karakter berdasarkan kemampuan yang dikuasainya. Kompetensi yang dimiliki digunakan dalam dunia kerja nyata, dan itu melalui tahap dan proses yang cukup panjang

Kepemimpinan

Kepemimpinan memiliki arti sebuah kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruhnya kepada orang lain, dan melalui komunikasi baik langsung ataupun tidak langsung maksud dan tujuannya tidak lain untuk menggerakkan orang-orang agar dengan rasa sadar, pengertian dan berbesar hati bersedia untuk mengikuti dan menjalankan perintah dari seorang pemimpin tersebut

Menurut Umi dan Hartono (2016:48) "Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipengaruhi oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan". Robbins Judge (2015: 410) mengatakan pula bahwa kepemimpinan berarti kemampuan seorang memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi/serangkaian tujuan organisasi

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian bertempat pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta beralamat di Jl. DI Panjaitan No.7, Setabelan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Dalam penelitian ini sampel yang diambil yaitu sebesar 40 pegawai dan diambil dengan menggunakan teknik *sensu ssampling* yaitu mengambil seluruh populasi dalam penelitian.

Data dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yang dimaksud meliputi data yang diperoleh dari pengambilan data melalui kuesioner pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta yang menjadi responden melalui kuesioner. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji di antara lain: 1) Uji Asumsi Klasik, meliputi Uji Auto korelasi, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas; 2) Statistik Deskriptif; 3) Regresi Linier Berganda; 4) Uji t; 5) Uji F; 6) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan terhadap 40responden sesuai dengan sampel yang digunakan. Dalam pengujian validitas akan menggunakan uji korelasi *productmoment*. Apabila nilai r hitung instrumen $>$ dari r tabel maka dinyatakan valid. Dari 4 variabel (motivasi, kompetensi, kepemimpinan, kinerja pegawai) dalam penelitian ini nilai r hitung $>$ r tabel maka semua item pertanyaan dinyatakan valid, maka lolos dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya

Uji Reliabilitas

. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Kesimpulan
Motivasi	0,815	Alpha Cronbach $>$ 0,60 maka reliabel	Reliabel
Kompetensi	0,741		Reliabel
Kepemimpinan	0,809		Reliabel
Kinerja Pegawai	0,667		Reliabel

Berdasarkan hasil tabel Uji Reliabilitas diketahui bahwa dari hasil kuesioner yang digunakan oleh peneliti seluruhnya reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Hal ini menandakan hasil uji ini reliabel/lolos

2. Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,64288985
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,065
	Negative	-,071
Kolmogorov-Smirnov Z		,451
Asymp. Sig. (2-tailed)		,987

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *KolmogorovSmirnov*, menunjukkan nilai *AsympSig (2-tailed)* memiliki nilai $\alpha >$ 0,05 maka kesimpulannya adalah keempat variabel yang digunakan terdistribusi secara normal

Uji Multikolinieritas

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,020	1,427		-,014	,989		
	Motivasi	-,121	,122	-,125	-,991	,328	,101	9,856
	Kompetensi	,156	,046	,136	3,387	,002	1,000	1,000
	Kepemimpinan	1,153	,135	1,077	8,553	,000	,101	9,857

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil uji melalui *Variance Inflation Factor (VIF)* , masing-masing variabel independen memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* yang $> 0,10$, maka disimpulkan model regresi ini dinyatakan lolos dan terbebas multikolinearitas

Uji Heteroskedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,898	,905		,993	,328
	Motivasi	-,084	,077	-,559	-1,093	,282
	Kompetensi	-,018	,029	-,103	-,630	,533
	Kepemimpinan	,084	,085	,503	,982	,332

a. Dependent Variable: Absres

Bedasarkan hasil pengujian dapat dilihat bahwa nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa model regresi tdak mengandung adanya heterokedastisitas.

Uji Auto korelasi

Hasil Uji Auto korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,971 ^a	,942	,937	,669	1,552

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Hasil pengujian Durbin Watson (DW test) menunjukkan bahwa nilai DW sbesar 1,841, dU sebesar 1,552 dan 4-dU sebesar 2,448 ($1,552 < 1,841 < 2,448$) berarti bahwa hipotesis nol diterima, sehingga disimpulkan tidak terjadi auto korelasi dalam penelitian ini

3. Pengujian Hipotesis Analisis Regresi Linear Berganda

Data penelitian dari besarnya pengaruh variabel yaitu yaitu Motivasi(X_1),Kompetensi (X_2) dan Kepemimpinan(X_3) Kinerja Pegawai (Y) dari 40 responden melalui kuesioner, setelah dianalisis dngan menggunakan regresi linierberganda dapat ditunjukkan dngan persamaan. sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut:

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,020	1,427		-,014	,989		
	Motivasi	-,121	,122	-,125	-,991	,328	,101	9,856
	Kompetensi	,156	,046	,136	3,387	,002	1,000	1,000
	Kepemimpinan	1,153	,135	1,077	8,553	,000	,101	9,857

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi linier berganda sbagai berikut :

$$Y = -0,020 - 0,121 X_1 + 0,156 X_2 + 1,153 X_3$$

- α = Konstanta sebesar -0,020 mempunyai arti apabila variabel Motivasi , Kompetensi dan Kepemimpinan konstan/ tetap maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta juga akan memiliki nilai negatif
- $\beta_1 = - 0,121$ menunjukkan Motivasi (X_1) berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, apabila Motivasi dtingkatkan, maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta akan menurun dngan asumsi variabel Kompetensi dan Kepemimpinan konstan.

c) $\beta_2 = 0,156$ menunjukkan Kompetensi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, apabila Kompetensi meningkat, maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta akan meningkat dengan asumsi variabel Motivasi dan Kepemimpinan konstan.

d) $\beta_3 = 1,153$ menunjukkan Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, apabila Kepemimpinan meningkat, maka Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta juga akan meningkat dengan asumsi variabel Motivasi dan Kompetensi konstan.

Dari persamaan tersebut di atas dapat ditunjukkan variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh paling besar (dominan), hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien yang paling besar 1,153 dibandingkan lainnya

Uji t

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Hasil Uji t

Variabel	Sig	Kesimpulan
Motivasi	0,328	Tidak Signifikan
Kompetensi	0,002	Signifikan
Kepemimpinan	0,000	Signifikan

- 1) Variabel Motivasi dengan nilai signifikansi $0,328 > 0,05$, dapat disimpulkan variabel Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sehingga H_1 ditolak (tidak terbukti)
- 2) Variabel Kompetensi dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sehingga H_2 diterima (terbukti)
- 3) Variabel Kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sehingga H_3 diterima (terbukti)

Uji F

Hasil Uji Serempak (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,256	3	87,419	195,240	,000 ^b
	Residual	16,119	36	,448		
	Total	278,375	39			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai F hitung 195,240 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti ada pengaruh secara signifikan pada variabel Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,971 ^a	,942	,937	,669	1,552

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,937 berarti pengaruh yang diberikan oleh variabel independen Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini

Pembahasan dan Implikasi Manajerial

1. Pembahasan

a. Pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai

Pembahasan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hal ini didukung penelitian terdahulu dari Rosmaini (2019) yang menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diterapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Surakarta maka akan berakibat penurunan pada kinerja pegawainya. Implikasinya adalah motivasi di Dinas Pendidikan Kota Surakarta tidak perlu ditingkatkan lagi/ motivasi cukup dipertahankan saja

b. Pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hal ini didukung oleh penelitian dari Yenny (2019) dan Yusrisal (2019) yang menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai oleh Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Implikasinya adalah pimpinan Dinas Pendidikan Kota Surakarta perlu meningkatkan kompetensi guna peningkatan kinerja pegawai

c. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hal ini didukung oleh penelitian dari Rufial (2021) dan Yusrisal (2019) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin ditingkatkannya kepemimpinan maka semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Implikasinya adalah pimpinan Dinas Pendidikan Kota Surakarta perlu meningkatkan kepemimpinan guna peningkatan kinerja pegawai

2. Implikasi Manajerial

- a. Hasil penelitian terhadap motivasi menyatakan hasil bahwa variabel motivasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasinya adalah pimpinan tidak perlu meningkatkan/membenahi motivasi di Dinas Pendidikan Kota Surakarta karena variabel ini tidak efektif dalam peningkatan kinerja pegawai.
- b. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Dengan memperhatikan hasil uji validitas sikap yang dominan meningkatkan kinerja pegawai terletak pada butir angket sebagai berikut : X2_2, X2_5, X2_1. Langkah yang direkomendasikan untuk meningkatkan kompetensi dapat ditempuh dengan cara :
 - 1) Pegawai diharapkan memiliki kemampuan dalam bekerja dan harus sesuai standar yang telah ditetapkan dari jobdesk nya masing-masing
 - 2) Pegawai wajib melaksanakan tugas dan kewajiban secara teliti, jujur, terbuka dan demokratis maka pegawai terlihat semakin berharga dan memiliki citra diri yang baik dihadapan pimpinan
 - 3) Pimpinan diharapkan memberikan pelatihan-pelatihan guna pegawai bisa memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan dunia kerja secara spesifik dan dunia diluar kerja secara umum

- c. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta artinya apabila kepemimpinan ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat. Dengan memperhatikan hasil uji validitas sikap yang dominan meningkatkan kinerja pegawai terletak pada butir angket sebagai berikut : X3_2, X3_5, X3_1. Langkah yang direkomendasikan untuk meningkatkan kepemimpinan dapat ditempuh dengan cara :
- 1) Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Surakarta harus cermat, teliti dan hati-hati dalam menyikapi setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan
 - 2) Diharapkan pimpinan mampu dalam membedakan mana tanggung jawab pegawai secara pribadi atau dikerjakan secara bersama sama
 - 3) Diharapkan pimpinan mampu menjalin dan merajut hubungan yang baik dan sejahtera dengan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban agar tercapai tujuan bersama

PENUTUP

Simpulan

1. Dari persamaan regresi Hasil Uji Regresi Linier Berganda ditunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta, sedangkan variabel Motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar (dominan). Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien yang paling besar (1,153) dibandingkan variabel lain
2. Secara parsial pengujian terhadap hipotesis penelitian menunjukkan bahwa :
 - a. Variabel Motivasi berpengaruh tak signifikan (H_1 ditolak)
 - b. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_2 diterima)
 - c. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (H_3 diterima)
3. Dari hasil Uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel Motivasi, kompetensi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta
4. Hasil Uji Koefisien Determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,937 berarti diketahui bahwa pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi, Kompetensi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta sebesar 93,7% sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan cara untuk meningkatkan kinerja pegawai antara lain :

1. Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara:
 - a. Pegawai diharapkan memiliki kemampuan dalam bekerja dan harus sesuai standar yang telah ditetapkan dari jobdesk nya masing-masing
 - b. Pegawai wajib melaksanakan tugas dan kewajiban secara teliti, jujur, terbuka dan demokratis maka pegawai memiliki citra diri yang baik dihadapan pimpinan
 - c. Pimpinan diharapkan memberikan pelatihan pegawai guna pegawai bisa memiliki pengetahuan yang luas berkaitan dengan dunia kerja secara spesifik dan dunia diluar kerja secara umum
 - d. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Surakarta harus cermat, teliti dan hati-hati dalam menyikapi setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan
 - e. Diharapkan pimpinan mampu dalam membedakan mana tanggung jawab pegawai secara pribadi atau dikerjakan secara bersama sama
 - f. Diharapkan pimpinan mampu menjalin dan merajut hubungan yang baik dan sejahtera dengan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban agar tercapai tujuan Bersama

2. Untuk peneliti selanjutnya bisa tambahkan variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja dan komunikasi

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. AnwarPrabu Mangkunegara, 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber DayaManusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Agripa Toar Sitepu, 2013. “BebanKerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BankTabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Ansory, A. F., dan Indrasari, M. 2018. *Manajemen SumberDayaManusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Bandari, Ani Supra. (2016). Peranan Pelatihan dan Kinerja Karyawan pada unit Perencanaan PDAM Tirta Musi Rambutan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10-21. Retrieved from Eprints Respository Software Universitas Sriwijaya Databas
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Farida, Umi Hartono, Sri. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Mardhatillah, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Universitas Tamansiswa Padang*
- Masram dan Mu’ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo. Zifatamani 2018. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 307-316. e-ISSN:2548- 9909
- Ricardianto, Prasadja. (2018). “Human Capital Management”. Penerbit. In Media. Bogor
- Rosmaini., dan Tanjung, H. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 2, No. 1. Hal 1-15
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2018. *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi*, cetakan kelima, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep Aplikasi*. Yogyakarta: EKONISIA.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Hijau Samarinda”. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (1): 41-55
- Syahyuti. 2010. *Defenisi, Variabel, indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial*, Bina Rena Pariwisata, Jakarta
- Veithzal Rivai. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

Yenny. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan pendidikan Imanuel Palu. *Jurnal Katalogis*

Yusrisal, Y., & Heryanto, H. (2019). *The Influence of Leadership and Competence on Work Motivation and its impact on Employee Performance at the Koto Besar Sub-District Office, Dharmasraya Regency. Archives of Business Research*, 7(7), 122-131

Zainal, V. R., Hadad, M. D., & Ramly, M. 2017. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.