**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN CIANJUR**

**Risa Astria**

**NPM : 198020117**

**Magister Manajemen Konsentrasi Manajemen SDM Universitas Pasundan**

**PENDAHULUAN**

Berdasarkan Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 09 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang – Undang No.23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas Daerah Provinsi dan Daerah Provinsi itu dibagi atas daerah Kabupaten dan Kota. Daerah Kabupaten atau Kota selain berstatus Daerah juga merupakan wilayah Administratif yang menjadi wilayah kerja bagi Bupati dan Walikota dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan umum di wilayah Daerah Kabupaten atau Kota.

Pemerintah Daerah dibangun untuk melayani masyarakat yang ada di daerah tersebut. pemerintah daerah dibagi menjadi beberapa Kecamatan yang didalamnya ada beberapa Desa yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Secara Geografis hal tersebut untuk mempermudah pemetaan wilayah yang ada di daerah tersebut, selain itu pembangunan pemerintahan daerah membutuhkan Sumber

Daya Manusia yang disebut Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting sebagai motor penggerak dalam pemerintahan dalam meningkatkan kualitas perencanaan dan sinergi rencana pembangunan pusat dan daerah untuk mencapai impian dan visi pembangunan.

Berdasarkan Undang – Undang No. 05 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang diangkat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Aparatur Sipil Negara (ASN) di pemerintahan daerah harus mampu memberikan kualitas pelayanan prima bagi masyarakat. Kondisi saat ini masih banyak yang perlu dibenahi terkait kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia. Kita menyadari bahwa hingga saat ini masih terdapat masalah berkaitan dengan kualitas Aparatur Sipil Negara (ASN), seperti rendahnya kompetensi dan tingkat pendidikan Aparatur Sipil Negara (ASN), rendahnya jumlah tenaga spesialis atau fungsional, serta tidak meratanya distribusi keahlian. Oleh karena itu ASN yang *smart*  dan berkualitas menjadi faktor penting untuk mencapai tujuan pembangunan dan untuk menjawab tantangan yang akan dihadapi masa datang seperti revolusi industri ke-4 dan juga *Digital Government*, Selain itu Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi pemerintah sekarang ini banyak mendapat sorotan dari pemerhati kinerja pemerintah dan masyarakat terutama karena masih rendahnya kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Pemerintahan Daerah Kabupaten Cianjur yang telah berdiri dari tahun 1677 merupakan pemerintahan daerah yang masuk dalam kategori sudah lama karena sudah berdiri hampir 344 Tahun. Pemerintahan Daerah Kabupaten Cianjur memiliki potensi dalam sektor pertanian, peternakan serta pariwisata. Pemerintah Daerah Kabupaten Cianjur dalam rangka mencapai visi “Cianjur Lebih Maju dan Agamis” serta mempunyai misi pembangunan jangka menengah sebagai komitmen untuk mencapai visi, yaitu :

1. Meningkatkan pembangunan yang terintegrasi dan berwawasan lingkungan;
2. Meningkatkan pembangunan keagamaan;
3. Meningkatkan pembangunan manusia melalui akselerasi bidang pendidikan, kesehatan dan ekonomi.

Membangun kualitas sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting demi mencapai visi. Menciptakan serta meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk menjadi berkualitas agar dapat melayani masyarakat sebagai salah satu cara meningkatkan pembangunan manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional maka segala proses kegiatan organisasi tidak akan berjalan baik dan lancar.

Pemerintah Daerah Kabupaten Cianjur memiliki 59 (lima puluh Sembilan) Satuan Kerja Perangkat Daerah sesuai bidang dan fungsi, salah satunya adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur Junto Peraturan Bupati Cianjur Nomor 71 Tahun 2016 Tentang Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Unit Organisasi di Lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, pada pokoknya telah menguraikan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur adalah suatu merupakan Dinas Type A dimana Perangkat Daerah yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah, hal mana Dinas tersebut merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang tenaga kerja dan urusan pemerintahan bidang transmigrasi.

Setiap instansi pemerintah harus membuat laporan mengenai kinerja instansi Pemerintah (LKjIP). Penyusunan Laporan Kinerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Tahun 2020 ini adalah dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 14, pasal 27 dan pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja. Berikut adalah data yang menunjukkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1 Pencapaian Realisasi Sasaran Kinerja Disnakertrans Tahun 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target | Realisasi | Persentase Capaian | Ket |
| 1 | Meningkatnya Penyerapan Tenaga Kerja | Persentase Pencari Kerja yang ditempatkan | % | 36,2 | 25 | 69% | Sedang |
| 2 | Meningkatnya Perlindungan Tenaga Kerja | Persentase Penyelesaian Kasus Hubungan Industrial yang ditangani | % | 100 | 75 | 75% | Sedang |
| 3 | Terwujudnya Penempatan Transmigran di Wilayah Transmigrasi | Persentase Penempatan Transmigran Di Wilayah Transmigrasi | % | 100 | 75 | 75 % | Sedang |

Sumber : LKjIP Disnakertrans Tahun 2021, Bagian Program Disnakertrans Kab.

Cianjur

Laporan LKjIP diatas menunjukkan bahwa fenomena terkait kinerja Disnakertrans pada Tahun 2021 mendapatkan capaian persantase sedang. Hal tersebut menunjukan hasil evaluasi laporan kinerja instansi pemerintah Disnakertrans Tahun 2020 belum optimal pada pelaksanaanya.

Adapun di Dinas yang mempunyai type yang sama dengan Disnakertrans Kabupaten Cianjur, Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cianjur Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Cianjur, Dinas Pariwisata Kepemudaaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur merupakan merupakan Dinas Tipe A yang menyelengarakan urusan pemerintahan bidang pariwisata dan urusan pemerintahan bidang kepemudaan dan olahraga. Berikut adalah data yang menunjukkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pariwisata Kepemudaaan dan Olahraga Kabupaten Cianjur Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.2 Pencapaian Realisasi Sasaran Kinerja Disparpora Tahun 2021**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Sasaran Strategis | Indikator Kinerja | Satuan | Target | Realisasi | Persentase Capaian | Ket |
| 1 | Meningkatnya daya Tarik wisata | Persentase destinasi wisata yang tertata | % | 18 | 18 | 100 % | Tinggi |
| 2 | Meningkatkan atlet yang mengikuti event olahraga | Persentase atlet pelajar dan ASN yang mendapatkan medali | % | 50 | 100 | 100 % | Tinggi |
| 3 | Meningkatnya peran serta organisasi kepemudaan dan olahraga | Persentase organisasi kepemudaan yang aktif | % | 50 | 48.15 | 80% | Tinggi |

Sumber : LKjIP Disparpora Tahun 2021, Bagian Program Disparpora Kab. Cjr

Dari LKjIP Disporpora Kabupaten Cianjur Tahun 2021 diatas menunjukkan bahwa kinerja di Di Disparpora Kabupaten Cianjur sudah optimal. Hal ini digambarkan berdasarkan skala nilai peringkat kinerja yang dikutip dari Permendagri Nomor 54 Tahun 2010, yaitu :

**Tabel 1.3 Skala Nilai Peringkat Kinerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Urutan | Rencana Capaian | Kategori Capaian |
| 1 | 91 ≤ | Sangat Baik |
| 2 | 76 ≤ 90 | Tinggi |
| 3 | 66 ≤ 75 | Sedang |
| 4 | 51 ≤ 65 | Rendah |
| 5 | ≤ 50 | Sangat Rendah |

Sumber : Permendagri No 54 Tahun 2010

Berdasarkan skala nilai peringkat kinerja menunjukkan skala kinerja antara 65 ≤ 80 dengan kategori capaian rendah sampai dengan tinggi, dapat dilihat dalam Dari perbandingan antara LKjIP Disparpora Kabupaten Cianjur Tahun 2021 dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur TAhun 2021 diatas menunjukkan bahwa kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur masih belum optimal..

Pilar utama suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan adalah bagaimana kinerja pegawai pada organisasi. Kinerja adalah indikator terpenting yang sangat berperan untuk menjunjang keberhasilan di instansi atau suatu organisasi. Fenomena berkaitan dengan kinerja yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur saat ini masih relatif kurang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pimpinan, hal ini dapat dilihat dari banyak masalah yang belum sepenuhnya dapat diselesaikan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur terutama berkaitan dengan masalah administrasi dan teknis ketenagakerjaan. Padahal keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Adapun fenomena yang terjadi mengenai kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Data Kinerja Pegawai Disnakertrans Kab. Cianjur**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Dimensi | Target | Realisasi | | | | Rata – Rata | | | |
| 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
| 1 | Kinerja | 100% | 72,25 % | 72,55 % | 72,45 % | 72,65% | 72,93 % | 73,20 % | 72,94 % | 73,01 % |
| 2 | Tugas Pokok dan Fungsi | 100% | 72,99 % | 73,20 % | 72,98 % | 72,98% |
| 3 | Laporan Kinerja | 100% | 73,55 % | 73,86% | 73,40% | 73,40% |

Sumber : Data Kinerja Pegawai, Sub Bagian Kepegawaian Disnakertrans Kab. Cjr

Berdasarkan data kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur menunjukkan terdapat tiga dimensi untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu : Target Kinerja, Tugas Pokok Fungsi dan Laporan Kinerja. Pada Tahun 2018 Data Penilaian Kinerja Pegawai mendapatkan rata – rata capaian 72,93%, pada tahun 2019 Data Penilaian Kinerja Pegawai mendapatkan rata – rata capaian 73,20 %, pada tahun 2020 Data Penilaian Kinerja Pegawai mendapatkan rata- rata capaian 72,94%, sedangkan Tahun 2021 Data Penilaian Kinerja Pegawai mendapatkan rata-rata 73,01 %. Data selama empat tahun terakhir menunjukkan dari Tahun 2018, 2019, 2020 dan 2021 mengalami angka turun naik dari tahun ke tahun tetapi tidak ada dimensi yang mencapai target 100 %. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum optimal.

Berdasarkan pengamatan penulis, tidak tercapainya kinerja yang diharapkan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dapat dilihat adanya beberapa pegawai yang kurang disiplin. Disamping itu, sebagai Dinas Teknis yang melayani Bidang Ketenagakerjaan para pegawai ada juga yang belum melaksanakan pekerjaan sebagaimana tugas dan pokok fungsi yang melekat karena kurangnya kompetensi yang dimiliki dan kurangnya pemahaman terhadap peraturan ketenagakerjaan.

Pra survey penelitian adalah untuk memperkuat gambaran kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pasal (2) dan (3) bahwa penilaian kerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada sistem Prestasi dan sistem karir yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pada pasal 29 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib melakukan pengukuran kinerja melalui sistem pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud ayat (1) dilakukan terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan membandingkan realisasi SKP dengan Target SKP yang telah ditetapkan dan perilaku kerja dengan melakukan penilaian perilaku kerja.

Sasaran Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara berbeda – beda karena setiap unit kerja dari masing – masing individu mempunyai jabatan strktural maupun fungsional tersendiri serta tugas pokok fungsi yang berbeda – beda. Dalam peraturan tersebut tertuang bahwa perilaku kerja meliputi dari berbagai aspek yaitu orientasi pelayanan, komitmen, inisiatif kerja, kerjasama dan kepemimpinan. Maka dari itu penulis melakukan pra *survey* dengan menyebarkan kuesioner berdasarkan dimensi yang sudah dijelaskan, kepada 30 Orang Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat menjadi acuan bagi penulis untuk melakukan observasi terkait kinerja pegawai yang terjadi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

Pra *survey* yang dilakukan penulis menggunakan metode skala *likert* untuk mempermudah penulis dalam mengolah data dalam pra *survey* ini. Adapun kategori skala dan garis kontinum yang didasari dari skala *likert* untuk menunjukkan dimana angka atau rata – rata dari sebuah dimensi atau indikator yang dijadikan pernyataan oleh penulis. Pengukuran kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dilihat dari dimensi Sasaran Kinerja Pegawai yang membentuk menjadi beberapa indikator dan perilaku kerja. Adapun hasil pra *survey* yang didapatkan oleh penulis adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.5 Hasil Pra survey Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Cianjur**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | DIMENSI | SB | B | KB | TB | STB | ∑ | SKOR | | RATA -RATA |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | TOTAL | |
| (SKP) | F | F | F | F | F | SKOR | SKOR IDEAL |
| 1 | Pencapaian Volume kerja sesuai target | 8 | 7 | 10 | 4 | 1 | 30 | 107 | 150 | 3.56 |
| 2 | Kerja bedasarkan TUPOKSI | 3 | 2 | 15 | 5 | 5 | 30 | 83 | 150 | 2.76 |
| 3 | Teliti dalam mengerjakan pekerjaan | 6 | 4 | 15 | 5 | 0 | 30 | 101 | 150 | 3.36 |
| 4 | Mematuhi peraturan pekerjaan | 10 | 3 | 12 | 4 | 1 | 30 | 107 | 150 | 3.56 |
| PERILAKU KERJA | | | | | | | | | | |
|  |
|  |
| 1 | Orientasi Pelayanan | 7 | 8 | 10 | 3 | 2 | 30 | 105 | 150 | 3.5 |  |
| 2 | Komitmen dalam organisasi | 6 | 4 | 15 | 1 | 4 | 30 | 97 | 50 | 3.23 |  |
| 3 | Kesediaan membantu rekan kerja | 5 | 5 | 5 | 5 | 10 | 30 | 80 | 150 | 2.66 |  |
| 4 | Kerjasama Tim | 5 | 5 | 10 | 5 | 5 | 30 | 90 | 150 | 3 |  |
| 5 | Inisiatif Kerja | 3 | 10 | 2 | 5 | 10 | 30 | 81 | 150 | 2.7 |  |
| Jumlah Skor Total | |  |  |  |  |  |  |  |  | 851 |  |
| Rata – Rata | |  |  |  |  |  |  |  |  | 3.15 |  |

Sumber : Pra Survey Kinerja Pegawai Disnakertrans (data diolah penulis, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa terdapat Sembilan pernyataan, dari Sembilan pernyataan tersebut terdapat dua dimensi inti yaitu Dimensi Sasaran Kinerja Pegawai yang memiliki 4 (empat) pernyataan adalah sebagai berikut . Pernyataan pencapaian volume kerja sesuai target mendapatkan rata – rata 3,56 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik, kerja berdasarkan Tupoksi mendapatkan rata – rata 2,76 angka tersebut masuk ke dalam kriteria kurang baik, Teliti dalam mengerjakan pekerjaan mendapatkan rata – rata 3,36 angka tersebut masuk ke dalam kriteria kurang baik dan mematuhi peraturan pekerjaan mendapatkan rata – rata 3,56 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik.

Sedangkan Dimensi perilaku kinerja yang memiliki lima (5) pernyataan adalah sebagai berikut. Pernyataan orientasi pelayanan mendapatkan rata- rata 3,5 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik, komitmen dalam berorganisasi mendapatkan rata – rata 3,23 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, kesediaan membantu rekan kerja mendapatkan rata – rata 2,66 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, kerja sama tim mendapatkan rata – rata 3 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik dan inisiatif kerja mendapatkan rata – rata 2,7 angka tersenut masuk dalam kriteia kurang baik.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa secara garis besar hasil dari kuesioner mendapatkan rata – rata 3,15 angka tersebut menunjukkan kriteria kurang baik. Kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum optimal.

Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum optimal . Hal tersebut dapat dilihat dari hasil penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir yang menunjukkan belum mencapai realisasi yang sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Dalam suatu organisasi pegawai harus mampu menunjukan pencapaian kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain kepercayaan diri, rasa tanggung jawab, rasa cinta terhadap pekerjaan, pandangan ke depan mampu menyelesaikan persoalan, penyesuaian diri tehadap lingkungan yang berubah, memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan dan kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Disamping kinerja yang baik, motivasi yang tinggi harus juga dimiliki oleh setiap pegawai. Pegawai yang tidak termotivasi tidak akan tergerak hatinya untuk bekerja atau mencapai sesuatu tujuan yang diinginkan oleh organisasi. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Robbin, 2003:208). Kebutuhan dapat berwujud fisik, biologis serta sosial ekonomi. Akan tetapi yang lebih penting adalah adanya kebutuhan – kebutuhan (*needs*) yang bersifat sosial – psikis, misalnya penghargaan, pengakuan, keselamatan, perlindungan, kemananan dan jaminan sosial.

Adapun motivasi yang timbul dari pimpinan dapat mendorong serta menggerakkan potensi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif, mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang terampil dan berkualitas akan memberikan manfaat yang besar bagi suatu organisasi sesuai dengan tuntutan dan perkembangan keadaan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kinerja baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik. Motivasi dalam diri pegawai sangat berguna bagi sebuah organisasi, karena dengan motivasi pegawai tersebut akan menimbulkan rasa saling memiliki terhadap organisasi.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang dapat menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Masing –masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang telah ditetapkan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti dan menghargai hak dan kewajiban masing – masing dalam keseluruhan proses kerja. Sebaliknya apabila seorang pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja akan mempunyai sikap tanpa gairah, tidak produktif dan tidak efisien dalam bekerja yang menimbulkan penurunan kinerja. Berikut ini adalah hasil dari pra survey mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, sebagai berikut :

**Tabel 1.6 Hasil Pra survey Motivasi Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Cianjur**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | DIMENSI | SB | B | KB | TB | STB | ∑ | SKOR TOTAL | | RATA -RATA |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| Faktor Motivasi | F | F | F | F | F | SKOR | SKOR IDEAL |
| 1 | Prestasi | 6 | 9 | 10 | 4 | 1 | 30 | 105 | 150 | 3.5 |
| 2 | Keberhasilan dalam bekerja | 7 | 8 | 10 | 5 | 0 | 30 | 107 | 50 | 3.56 |
| 3 | Penghargaan | 4 | 6 | 15 | 5 | 0 | 30 | 99 | 150 | 3.3 |
| 4 | Pengakuan | 3 | 10 | 12 | 4 | 1 | 30 | 100 | 150 | 3.33 |
|  | Faktor Higienis |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | Gaji | 4 | 10 | 12 | 2 | 2 | 30 | 102 | 150 | 3.4 |
| 2 | Kondisi Kerja | 10 | 2 | 15 | 1 | 2 | 30 | 107 | 150 | 3.56 |
| 3 | Hubungan antar Pribadi | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 105 | 150 | 3.5 |
| 4 | Status | 5 | 2 | 10 | 5 | 5 | 30 | 90 | 150 | 3 |
| 5 | Kualitas *supervise* | 10 | 3 | 2 | 5 | 10 | 30 | 88 | 150 | 2.93 |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | 903 | |
| Rata – Rata | | | | | | | | | 3.34 | |

Sumber : Pra Survey Motivasi Kerja Pegawai Disnakertrans (data diolah penulis, 2022)

Berdasarkan tabel 1.6 yang tertera diatas menunjukkan bahwa terdapat Sembilan pernyataan, dari Sembilan pernyataan tersebut terdapat dua dimensi inti yaitu Dimensi faktor motivasi yang memiliki 4 (empat) pernyataan dapat disimpulkan sebagai berikut. Pernyataan prestasi mendapatkan rata – rata 3,5 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik, keberhasilan dalam bekerja mendapatkan rata – rata 3,56 angka tersebut masuk ke dalam kriteria baik. Penghargaan mendapatkan rata – rata 3,3 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik dan pengakuan mendapatkan rata – rata 3,33 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik.

Sedangkan Dimensi faktor higienis yang memiliki 5 (lima) pernyataan adalah sebagai berikut. Pernyataan gaji mendapatkan rata – rata 3,4 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, kondisi kerja mendapatkan rata – rata 3,56 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik, hubungan antar pribadi mendapatkan rata – rata 3,5 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik, status mendapatkan rata – rata 3 anka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik dan kualitas *supervise* mendapatkan rata – rata 2,93 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik.

Berdasarkan hasil pra survey mengenai motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menunjukkan bahwa secara garis besar hasil dari kuesioner mendapatkan rata- rata 3,34 angka tersebut menunjukkan kriteria kurang baik dan motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum optimal.

Disamping faktor motivasi yang timbul dari diri pegawai maupun motivasi yang berasal dari luar pegawai, sehingga mempengaruhi terhadap keinginan pegawai untuk berbuat yang lebih baik, Faktor kompensasi yang memadai juga mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai mempunyai peranan besar dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. (Handoko, 2008:155) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Dimana pemberian kompensasi yang layak dinilai dapat memberikan dampak pada kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan kedelapan belas atas peraturan pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 tentang peraturan gaji pegawai negeri sipil, jumlah gaji pokok tekecil pada golongan I masa kerja 0 tahun sebesar Rp. 1.560.800,- dan jumlah gaji pokok terbesar Golongan IVc masa kerja 32 Tahun sebesar Rp. 5.901.200,-. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 pasal 15 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan bahwa disamping gaji pokok kepada pegawai negeri sipil diberikan Tunjangan Keluarga, Tunjangan Jabatan, Tunjangan pangan dan tunjangan- tunjangan lainnya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan atas PP nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil, Para Pegawai Negeri Sipil juga diberikan iuran pensiun dan tabungan hari tua yang dibebankan kepada pemerintah bukan ke individu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2003 tentang Subsidi dan Iuran Pemerintah dalam penyelenggaraan asuransi kesehatan bagi pegawai negeri sipil dan penerima pensiun, diberikan juga iuran asuransi kesehatan yang dibebankan kepada pemerintah bukan ke individu.

Selain menerima gaji pokok dan tunjangan lain – lain seperti diuraikan diatas, Berdasarkan Peraturan Bupati Cianjur No 70 Tahun 2019 tentang perubahan atas peraturan Bupati Cianjur Nomor 103 Tahun 2018 tentang tunjangan kinerja daerah, menyatakan bahwa setiap Pegawai Negeri Sipil yang sesuai ketentuan mendapatkan Tunjangan kinerja setelah menginput Sasaran Kinerja Pegawai *online* (*e- Kinerja*) paling sedikit 300 (tiga ratus) menit perhari dengan akumulasi 600 (enam ribu) menit setiap bulannya.

Bentuk pemberian kompensasi langsung berupa gaji pokok, tunjangan – tunjangan dan pemberian kompensasi tidak langsung berupa asuransi, uang pensiun dan sebagainya mempengaruhi motivasi pegawai dalam bekerja dan berdampak terhadap kinerja pegawai. Fenomena mengenai kompensasi yang penulis amati di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur adalah masih tidak sesuainya kompensasi yang diterima oleh pegawai dengan beban tugas dan tanggungjawab yang diemban artinya setiap pegawai dengan golongan yang sama dan dengan beban kerja yang berbeda mendapatkan kompensasi yang sama terutama Tunjangan Kinerja. Sistem pemberian tunjangan kinerja seperti itu menimbulkan kesenjangan diantara pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adapun hasil pra *survey* kompensasi adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.7 Hasil Pra survey Kompensasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Cianjur**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | DIMENSI | SB | B | KB | TB | STB | ∑ | SKOR TOTAL | | RATA -RATA |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | SKOR | SKOR IDEAL |
| F | F | F | F | F |
| 1 | Gaji | 4 | 10 | 12 | 2 | 2 | 30 | 102 | 150 | 3.4 |
| 2 | Insentif | 4 | 6 | 15 | 5 | 0 | 30 | 99 | 150 | 3.3 |
| 3 | Bonus | 10 | 3 | 2 | 5 | 10 | 30 | 88 | 150 | 2.93 |
| 4 | Upah | 6 | 9 | 10 | 4 | 1 | 30 | 105 | 150 | 3.4 |
| 5 | Premi | 6 | 9 | 10 | 4 | 1 | 30 | 105 | 150 | 3.4 |
| 6 | Pengobatan | 6 | 9 | 10 | 4 | 1 | 30 | 105 | 150 | 3.5 |
| 7 | Asuransi | 7 | 8 | 10 | 5 | 0 | 30 | 107 | 50 | 3.5 |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | | 711 |
| Rata – Rata | | | | | | | | | | 2,93 |

Sumber : Pra Survey Kompensasi (data diolah penulis, 2021)

Berdasarkan tabel 1.7 yang tertera diatas menunjukkan bahwa terdapat tujuh pernyataan, dari tujuh pernyataan tersebut terdapat pernyataan dapat disimpulkan sebagai berikut. Pernyataan gaji mendapatkan rata – rata 3,4 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, insentif mendapatkan rata – rata 3,3 angka tersebut masuk ke dalam kriteria kurang baik. Bonus mendapatkan rata – rata 2,93 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, upah dan premi mendapatkan rata – rata 3,4 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik. Sedangkan pengobatan dan asuransi mendapatkan rata – rata 3,5 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik.

Berdasarkan hasil dari beberapa pernyataan yang terdiri dari indikator tentang kompensasi secara keseluruhan mendapatkan rata- rata 2,93 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik. Maka dari itu, kompensasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum optimal.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, maka faktor kepemimpinan sangat diperlukan dalam rangka mengkoordinasikan setiap kegiatan agar berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, mempunyai peran penting dalam meningkatkan pegawai dan berdampak terhadap peningkatan kerja pegawai. Kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai akan memberikan dampak positif dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, karena Kepemimpinan tersebut akan dapat mendorong pegawai mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan keahlian untuk mencapai tujuan organisasi maka berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi untuk mengadakan inovasi – inovasi guna menghadapi tuntutan organisasi untuk mengadakan inovasi – inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan penyusunan kebijakan yang tepat untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen, salahsatunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi. Karena itulah sebabnya pemilihan gaya yang benar akan dapat membangun iklim motivasi kearah pencapaian tujuan organisasi. Adapun hasil pra survey kepemimpinan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.8 Hasil Pra survey Kepemimpinan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Cianjur**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | DIMENSI | SB | B | KB | TB | STB | ∑ | SKOR TOTAL | | RATA -RATA |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| F | F | F | F | F | SKOR | SKOR IDEAL |
| 1 | Kemampuan Berinovasi | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 100 | 150 | 3.33 |
| 2 | Kemampuan Konseptual | 8 | 7 | 10 | 5 | 0 | 30 | 108 | 50 | 3.6 |
| 3 | Maksud dan tujuan pimpinan mudah dimengerti | 6 | 6 | 12 | 3 | 3 | 30 | 96 | 150 | 3.2 |
| 4 | Pimpinan memahami apa yang disampaikan bawahan | 3 | 10 | 12 | 4 | 1 | 30 | 100 | 150 | 3.33 |
| 5 | Kemampuan memberikan motivasi | 10 | 5 | 5 | 3 | 7 | 30 | 98 | 150 | 3.26 |
| 6 | Kemampuan memberikan ide | 4 | 10 | 12 | 2 | 2 | 30 | 102 | 150 | 3.4 |
| 7 | Kemampuan mengawasi bawahan | 10 | 2 | 15 | 1 | 2 | 30 | 107 | 150 | 3.56 |
| 8 | Kemampuan memanfaatkan SDM secara efektif dan efisien | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 100 | 150 | 3.3 |
| Jumlah Skor Total | | | | | | | | | | 811 |
| Rata – Rata | | | | | | | | | | 3.37 |

Sumber : Pra Survey Kepemimpinan (data diolah penulis, 2022)

Berdasarkan tabel 1.8 yang tertera diatas menunjukkan bahwa terdapat delapan pernyataan, dari delapan pernyataan tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut. Pernyataan kemampuan berinovasi mendapatkan rata – rata 3,33 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, kemampuan konseptual mendapatkan nilai rata – rata 3,6 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik, maksud dan tujuan pimpinan mudah dimengerti mendapatkan rata – rata 3,2 angka tersebut masuk dalam kriteria kurang baik, pimpinan memahami apa yang disampaikan oleh bawahan mendapatkan rata – rata 3,33 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, kemampuan memberikan motivasi mendapatkan rata – rata 3,26 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, kemampuan memberikan ide mendapatkan rata – rata 3,4 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik, kemampuan mengawasi bawahan mendapatkan rata – rata 3,56 angka tersebut masuk kedalam kriteria baik dan kemampuan memanfaatkan SDM secara efektif dan efisien mendapatkan rata – rata 3,3 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik.

Berdasarkan hasil dari beberapa pernyataan yang terdiri dari indikator tentang kepemimpinan secara keseluruhan mendapatkan rata- rata 3,37 angka tersebut masuk kedalam kriteria kurang baik. Maka dari itu, kepemimpinan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur belum optimal.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan diatas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur”**.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh gambaran lebih jauh mengenai variabel penelitian yaitu kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja pegawai, kemudian menguji hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi dan kinerja pegawai.

Metode penelitian ini menggunakan survey yaitu penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distributif dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2018:7), survey yang digunakan adalah bersifat deskriptif dan verifikatif. Metode survey deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk memperoleh gambaran ciri-ciri variabel. Adapun sifat penelitian verifikatif pada dasarnya ingin menguji kebenaran dari suatu hipotesis yang dilaksanakan melalui pengumpulan data di lapangan.

**PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif dari “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur”. Untuk selanjutnya peneliti perlu melakukan pembahsan lebih lanjut tentang kondisi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut di atas, selanjutnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. **Pembahasan Analisis Deskriptif**

Berikut ini akan diuraikan hasil deskripsi variabel kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. **Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel kepemimpinan yang diukur oleh lima belas item pernyataan dengan tiga dimensi yaitu : innovator, komunikator, motivator dan kontroler. Nilai rata-rata variabel disiplin kerja (X1) sebesar 3,97 dengan standar deviasi 0,483, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 3,97– 0,483 < X1 < 3,97+ 0,483 atau 3,49 < X1 < 4,46. Dengan demikian kriteria variabel kepemimpinan pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur berada pada kriteria cukup baik sampai dengan kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi inovator dan motivator memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi komunikator dan kontroler memberikan gambaran yang paling rendah.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 59,15% responden berpendidikan S1 sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur sehingga hal ini berpengaruh terhadap kepemimpinan pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai Pimpinan memiliki kemampuan memberikan sumbangan terhadap keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai Pimpinan memiliki kemampuan dalam memahami, mengerti dan mengambil intisari pembicaraan dan Pimpinan memiliki kemampuan dalam pemakaian sumber daya.

Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, dengan demikian organisasi harus bisa meningkatkan dimensi innovator, motivator, komunikator dan kontroler.

1. **Kompensasi (X2)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel kompensasi yang diukur oleh tujuh item pernyataan dengan dua dimensi yaitu : asas keadilan dan asas kelayakan. Nilai rata-rata variabel motivasi kerja (X2) sebesar 4,02 dengan standar deviasi 0,681, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,02– 0,681 < X2 < 4,02+ 0,681 atau 3,33 < X2 < 4,70. Dengan demikian kriteria variabel kompensasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur berada pada kriteria cukup baik sampai dengan baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi asas keadilan memberikan gambaran yang paling baik sedangkan dimensi kelayakan berafiliasi memberikan gambaran yang paling rendah.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai responden pimpinan memiliki perhatian kepada pegawai dalam memberikan kompensasi terhadap aspek prestasi kerja, memenuhi persyaratan internal konsistensi, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai Pimpinan memiliki perhatian kepada pegawai dalam memberikan kompensasi terhadap aspek jenis pekerjaan.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 59,15% responden berpendidikan S1 sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, sehingga hal ini berpengaruh terhadap kompensasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Kompensasi berpengaruh besar yang signifikan terhadap motivasi pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, dengan demikian organisasi harus bisa mempertahankan asas keadilan dan asas kelayakan pegawai.

1. **Motivasi (Y)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel motivasi yang diukur oleh empat belas item pernyataan dengan dua dimensi yaitu : motivasi dan higenis. Nilai rata-rata variabel motivasi (Y) sebesar 4,00 dengan standar deviasi 0,681, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 4,00– 0,421 < Y < 4,00+ 0,421 atau 3,57 < Y < 4,42. Dengan demikian kriteria variabel motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur berada pada kriteria cukup baik sampai dengan kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi motivasi dan higenis memberikan gambaran yang baik.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 59,15% responden berpendidikan S1 sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, sehingga hal ini berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai Pimpinan memiliki perhatian kepada pegawai dalam memberikan kompensasi terhadap aspek prestasi kerja, memenuhi persyaratan internal konsistensi, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai Pimpinan memiliki kemampuan dalam membuat kebijakan dan administrasi.

1. **Kinerja Pegawai (Z)**

Berdasarkan pembahsan dari setiap item pernyataan yang diajukan untuk variabel kinerja pegawai yang diukur oleh sembilan item pernyataan dengan dua dimensi yaitu : sasaran kinerja dan perilaku kinerja. Nilai rata-rata variabel kinerja (Z) sebesar 3,75 dengan standar deviasi 0,616, dengan demikian kriteria intervalnya diantara : 3,75– 0,616 < Z < 3,13 + 0,421+0,616 atau 3,75 < Z < 4,36. Dengan demikian kriteria variabel kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur berada pada kriteria cukup baik sampai dengan kriteria baik. Apabila dibandingkan antara dimensi, maka dimensi sasaran kinerja pegawai dan perilaku kinerja memberikan gambaran yang baik.

Berdasarkan karakteristik responden dapat diketahui bahwa 59,15% responden berpendidikan S1 sudah memenuhi persyaratan kualifikasi kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, sehingga hal ini berpengaruh terhadap motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai Pimpinan memiliki kemampuan ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan, sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai Pimpinan memiliki kemampuan memberikan peluang kepada pegawai agar memiliki inisiatif kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara keseluruhan kondisi dari keempat variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.30 di bawah ini :

**Tabel 4.30 Nilai Rata-Rata, Standar Deviasi, Rentang Nilai dan Kriteria Jawaban Responden**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Standar Deviasi** | **Rentang Nilai** | **Kriteria** |
| 1 | Kepemipinan | 3,97 | 0,483 | 3.41 s/d 4.20 | Kuat (Baik) |
| 2 | Kompensasi | 4,02 | 0,681 | 3.41 s/d 4.20 | Kuat (Baik) |
| 3 | Motivasi | 4,00 | 0,681 | 3.41 s/d 4.20 | Kuat (Baik) |
| 4 | Kinerja Pegawai | 3,75 | 0,616 | 3.41 s/d 4.20 | Kuat (Baik) |

Berdasarkan tabel 4.30 di atas, dimana nilai rata-rata setiap masing-masing variabel berada pada interval nilai rata-rata 3,75 sampai dengan 4,02 dan standar deviasi berada pada nilai interval 0,483 sampai dengan 0,681. Dimana kompensasi merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata tertinggi dan kinerja pegawai merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata terrendah.

1. **Pembahasan Analisis Verifikatif**

Berikut ini akan diuraikan pembahsan analisis verifikatif sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

1. **Pengaruh Secara Parsial dan Simultan Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Motivasi**
2. **Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi**

Dari hasil Dari hasil uji t antara kepemimpinan (X1) terhadap kepuasan motivasi (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Y= 0,471 X1 + 1

Persamaan jalur diatas menggambarkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka motivasi pegawai akan meningkat pula.

Dari hasil uji t antara variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel motivasi (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,471, diperoleh thitung 2.841 lebih kecil dari ttabel -7,204, dengan taraf signifikansi sebesar 0,06 maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kurang berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 8,57%.

1. **Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi**

Dari hasil uji t antara kompensasi (X2) terhadap motivasi (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Y= 0,231 X2 + 1

Persamaan jalur diatas menggambarkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka motivasi pegawai akan meningkat pula.

Dari hasil uji t antara variabel kompensasi (X2) terhadap variabel motivasi (Y) dengan koefisien jalur sebesar 0,231, diperoleh thitung 1,393 lebih besar dari ttabel -7,204, dengan taraf signifikansi sebesar 0,169 maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

Besarnya pengaruh kompensasi terhadap motivasi baik pengaruh langsung maupun tidak langsung sebesar 61,02%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian menurut Gomes (2003) dan Gibson (2008) yang mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap motivasi. Dengan demikian pada proses peningkatan motivasi, kompensasi menjadi salah satu pertimbangan pegawai. Jika memiliki kompensasi yang tinggi, dapat disimpulkan bahwa pegawai juga memiliki motivasi yang tinggi dimana hal ini merujuk dari hasil penelitian ini. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Agus Wahyudin (2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung. Menurut Kemudian menurut Sinambela (2016:216) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi pada dasarnya merupakan daya dorong yang mampu menggerakkan pegawai sehingga merasa puas dalam bekerja dan mendorong mereka bekerja lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan Menurut Allen (2021:56) Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa begi pegawai dan para manajer baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang pegawai.

Selain itu pemberian kompensasi kepada pegawai bertujuan untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih semangat, meningkatkan kepemimpinan pegawai, meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai, menciptakan kondisi dan hubungan kerja yang baik serta meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang dikerjakan. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian kompensasi penting dilakukan terutama oleh pemimpin karena pemimpin memerlukan kerja sama yang baik dengan pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2001).

Manusia adalah unsur yang penting dalam organisasi oleh sebab itu perlu diperhatikan hal-hal yang berhubungan dengan kompensasi pegawai untuk menjaga keselarasan antara keinginan organisasi dengan keinginan pegawai sebagai pribadi. Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yang memiliki kompensasi tinggi dalam bekerja cenderung akan merasa puas sehingga mereka akan berusaha memberikan hasil kerja yang baik terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh sebab itu Kompensasi memiliki peranan yang penting dalam mencapai motivasi pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

1. **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai**

Hasil uji F antara variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi (Y) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Y= 0,471 X1 + 0,231 X2 + 1

Dari tabel F untuk tingkat signifikansi α = 0.05 dan derajat bebas (2;72) diperoleh nilai Ftabel sebesar 3,20. Kriteria pengujiannya adalah, “tolak Ho jika Fhitung> Ftabel”. Karena dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 8,845 dan Ftabel sebesar 3,20 dimana Fhitung = 8,84> Ftabel = 3,20, maka pada α = 5% diputuskan untuk menolak Ho sehingga H1 diterima, artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara kepemimpinan dan kompensasi terhadap motivasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur. Artinya semakin baik kepemimpinan dan kompensasi maka akan diikuti pula oleh semakin baiknya Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur.

Pengaruh total atau pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2) terhadap motivasi (Y) adalah sebesar 69,59, sedangkan pengaruh variabel lain di luar variabel yaitu sebesar 30,41. Variabel lain yang tidak diteliti penulis yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah disiplin dan kepuasan kerja.

Hal demikian sesuai dengan pendapat Gouzaly (2000), bahwa motivasi merupakan faktor yang mempunyai hubungan positif yang menimbulkan kepuasan kerja.

Sikap individu menanggapi pekerjaan yang dia limpahkan, dapat dirasakan baik secara positif maupun negatif yang kemudian, hal tersebut akan menunjukan situasi lingkungan eksternal pekerjaan mereka. Ketika pekerjaan baik, mereka akan memperlihatkan kompetensi dan begitupun sebaliknya, jika pekerjaan dirasakan tidak nyaman maka mereka memperlihatkan reaksi yang tidak kompetensi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dapat dipertanggung jawabkan.

1. **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai**

Dari hasil uji t antara variabel motivasi (Y) terhadap variabel kinerja (Z) dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Z = 0,362 Y + **2**

Persamaan jalur tersebut di atas menggambarkan bahwa semakin tinggi kepuasan pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Dari hasil uji t antar variabel motivasi (Y) dengan variabel kinerja (Z) dengan koefisien jalur 0,362, diperoleh t hitung 4,193 yang lebih besar t tabel 1,674, maka H0 ditolak. Variabel Motivasi (Y) memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) sebesar 13,10 %. Sedangkan sisanya sebesar 86,90 %. diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Timpe (2004) yang menyatakan bahwa adanya hubungan sebuah kualitas yang kuat antara motivasi untuk memberikan hasil yang optimal pada kinerja pegawai. Dengan demikian pada penelitian ini dapat menguatkan hasil penelitian yang beliau lakukan.

Robbins (2006), Luthans (2002) serta Gibson (2008) menyatakan motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara motivasi dan produktivitas. Penelitian ini menunjukan bahwa hubungan yang kuat terlihat pada pegawai dengan tingkat pekerjaan yang lebih tinggi, misalnya untuk posisi manajerial. Menurut Timpe (2004) kinerja sesorang dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam atau pegawai itu sendiri, seperti sikap, perilaku, dan kemampuan pekerja sosial fungsional dapat mempengaruhi kerja sehari-hari. Faktor-fakor eksternal adalah faktor yang berasal dari lingkungan pegawai, faktor ini dapat mempengaruhi kecakapan dan motivasi pekerja sosial.

Menurut Fauzi (2020:5) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan definisi diatas dapat diartikan bahwa kinerja adalah suatu proses kerja seorang pegawai yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tujuan bersama.

**SIMPULAN DAN SARAN**

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab IV dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Kepemimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur masuk kedalam rentang skala tidak, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuat (baik).
2. Kompensasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur masuk kedalam rentang skala tidak baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuat (baik).
3. Motivasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur masuk kedalam rentang skala tidak baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuat (baik).
4. Kinerja Karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur masuk kedalam rentang skala tidak baik, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini adalah kuat (baik)..
5. Pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi dan kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yaitu sebesar 3,97%.
6. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yaitu sebesar 4,02%.
7. Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur yaitu sebesar 7,75%

## Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka menjadi saran yang dapat disampaikan diantaranya adalah :

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur Baiknya

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan menitik beratkan pada variabel-variabel dalam penelitian ini diantaranya adalah kepemimpinan dan kompensasi mengingat variabel ini memiliki pengaruh yang kuat (baik). Agar supaya pengaruh variabel-variabel berubah menjadi sangat lebih baik meningkat artinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur melakukan *controlling,* pengawasan dan evaluasi terhadap motivasi dan kinerja karyawan dan memperhatikan variabel-variabel kepemimpinan dan kompensasi.

1. Untuk peneliti selanjutnya

Terdapat variabel-variabel lain yang belum diteliti pada kesempatan ini sehingga penelitian-penelitia lebih lanjut hendaknya menambahkan variabel yang lebih kompleks, sehingga diketahui secara seksama variabel yang vital mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Untuk meningkatkan kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Cianjur, pimpinan instansi memperhatikan variabel dalam penelitian ini, adapun dimensi-dimensi variabel kepemimpinan yang berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja diantaranya adalah Inovator, Komunikator, Motivator dan Kontroler*..* Untuk variabel kompensasi yang berpengaruh terhadap kinerja diantaranya adalah peningkatan asas keadilan dan asas kelayakan.

**REFERENSI**

Robbins. P. Stephen, Judge A. Timothy. 2019. Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan. Salemba Empat.

Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Allen. (2021). *Teori* dan *Konsep* *Kompensasi dalam Perusahaan.* Bogor: Ghalia Indonesia

Askew, Kranz, & Whalen. (2020). *Persoalan Kompensasi.* Surabaya : Airlangga University Press.

Colo. (2021). *Konsep dan Implementasi Kompensasi Sumber Daya Manusia.* Surabaya : CV. Sah Media.

Fauzi, Ahmad. Hidayat, R. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya : Airlangga University Press.

Fathoni, Abdurrahmat. (2017). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.

Jeneta. (2021). *Motivasi, Kemampuan Dan Pelaksanaan Kerja*. Sumatera Barat : Cv Insan Cendikia Mandiri.

Hasibuan. (2014). *Teori* *Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : Deepublish Publisher.

Lasman et al., (2020). *Kebijakan* *Kompensasi dalam Perusahaan.* Jakarta : Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Cv Andi Offset.

Sinambela, (2016). *Sistem Kebijakan terhadap Kompensasi.* Surabaya : CV. Sah Media.

Suwatno. (2019). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Jakarta : Bumi Aksara.

Sutrisno, (2018). *Implementasi* *Kompensasi di Indonesia.* Yogyakarta : Cv Andi Offset.

Terry, R. (2021). *Dasar-Dasar Manajaemen*. Jakarta : Bumi Aksara.

Thiant, A. (2021). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Cv Andi Offset.

Thoha, Miftah (2021). *Kepemimpinan Dalam Manajemen.* Jakrata : Rajawali

Uno, (2010). *Teori Motivasi terhadap Sumber Daya Manusia,* Jakarta : Bumi Aksara.

Usman, H. (2019). *Kepemimpinan Efekttif Teori, Penelitian Dan Praktik*. Jakarta : Bumi Aksara.

Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Dalam Kinerja Pegawai* . Lombok Tengah : Yayasan Insan Cendikia Indonesia Raya.

Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*. Jakarta : Bumi Aksara

Widyantoro, (2016). *Penelitian Kuantitatif.* Jakarta : Bumi Aksara

Umar, (2016). *Metode Penelitian.* Rajawali : Bandung

Robbins. P. Stephen, Judge A. Timothy. (2019). *Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan*. Salemba Empat.

Notoatmodjo, Soekidjo. (2019. *Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Rineka Cipta.

Hasibuan, Malayu S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya manusia.* Jakarta: Bumi

Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Mangkuprawira, Sjafri. (2017). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Mathis, Robert L dan Jackson John H.. (2017). *Manajemen Sumber Saya Manusia.* Jakarta: Salemba Empat.

Vroom. (2017). *Expectancy Theory*. Bandung: Refika Aditama.

Yustinus. (2021:284). *Teori-Teori Kepribadian.* PT. Kanisius : Yogyakarta

Wibowo. (2008). *Sisitem Kebijakan Implementasi Kompensasi*.Rajawali : Bandung