

PERAN KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA PUSDATIN JAMSOS DINAS SOSIAL DI JAKARTA

Rattih Budhiarti, Azis Hakim

Universitas Krisnadwipayana, Indonesia

Email: dr_azishakim@unkris.ac.id, rattih.rui@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan memiliki peran strategis dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan guna mencapai kinerja yang optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh peran kepemimpinan terhadap motivasi kerja karyawan di Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta. Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan analisis regresi linear sederhana, penelitian ini melibatkan 70 karyawan sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kontribusi sebesar 71,5% terhadap peningkatan kinerja karyawan. Faktor-faktor seperti pelatihan, pemberian penghargaan, serta pendekatan personal menjadi elemen penting dalam membangun motivasi kerja yang tinggi. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi organisasi untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang efektif dan adaptif dalam menghadapi tantangan globalisasi dan dinamika organisasi.

Kata Kunci: kepemimpinan, motivasi kerja, kinerja karyawan, pusdatin jamsos, analisis regresi

Abstract

Leadership has a strategic role in increasing employee motivation to achieve optimal performance. This study aims to analyze the influence of leadership roles on employee work motivation at the Social Security Center of the Jakarta Social Service. Using quantitative methods with a descriptive approach and simple linear regression analysis, this study involved 70 employees as respondents. The results of the study show that the leadership role has a significant effect on work motivation, with a contribution of 71.5% to the improvement of employee performance. Factors such as training, awards, and personal approaches are important elements in building high work motivation. This research provides recommendations for organizations to adopt effective and adaptive leadership styles in facing the challenges of globalization and organizational dynamics.

Keywords: leadership, work motivation, employee performance, social security center, regression analysis

PENDAHULUAN

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi telah menaikkan persaingan antar institusi. Pada abad ke 22, tantangan yang pribadi dihadapi merupakan globalisasi dengan segala implikasinya. supaya badan usaha permanen eksis maka wajib berani menghadapinya, yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan (Setyowati & Haryani, 2016). Sumber daya yang dimiliki oleh institusi seperti kapital, metode, dan mesin tidak mampu menyampaikan akibat yang optimal apabila tidak didukung oleh asal daya insan yang mempunyai kinerja optimal (Marjaya & Pasaribu, 2019). Sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yg mampu bekerja lebih baik serta lebih cepat, serta dibutuhkan karyawan yg memiliki kinerja yang tinggi (Handayani & Arrosid, 2021).

Seiring menggunakan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus meningkat pesat, telah membangun suatu syarat yang dinamis dan telah merubah paradigma baru dalam perkembangan dunia antar institusi (Guterres & Supartha, 2016). menggunakan syarat seperti ini ternyata sudah membentuk persaingan yang memerlukan perhatian berfokus (Ahmad et al., 2022). Asal setiap organisasi yang dituntut buat mempunyai

kemampuan yang strategis serta konkrit dalam mengambil langkah-langkah agar bisa beradaptasi terhadap perubahan iklim yang semakin dinamis (Lestari, 2022). Berpijak dari syarat tersebut maka sangatlah memerlukan suatu pemikiran buat melihat bahwa kondisi sosial masyarakat, banyaknya ragam kelas-kelas sosial, agama dan latar belakang pendidikan sebagai konsentrasi yang wajib diperhatikan secara serius, sebagai akibatnya asal daya manusia dalam suatu institusi atau perusahaan bisa berjalan selaras (Mukhtar & UA, 2020).

Sumber Daya Manusia (SDM) ialah salah satu faktor yg sangat krusial bahkan tak bisa dilepaskan oleh sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM pula artinya faktor yang menghipnotis perkembangan suatu perusahaan (Desthiani, 2018). Jadi mampu dikatakan sebuah perusahaan bisa berkembang dengan sangat pesat jika di dalamnya mempunyai pola SDM yang berkompeten pada bidangnya, kebalikannya juga bila SDM yang bekerja pada sebuah perusahaan itu tak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

Kepemimpinan (*leadership*) bisa dikatakan menjadi cara asal seorang pemimpin (*leader*) dapat mengarahkan, mendorong serta mengatur semua unsur unsur pada dalam gerombolan atau organisasinya buat mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga membuat kinerja pegawai yang maksimal (Prayatna & Subudi, 2016). dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya yang akan terjadi kerja seorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi (Dewi & Wibawa, 2016). Kemampuan dan keterampilan berasal seorang pimpinan artinya factor krusial pada memotivasi pegawainya agar lebih bekerja dengan baik. dalam hal ini impak seorang pimpinan sangat memilih arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran pada memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yg dihadapi. Selain itu seseorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya wajib berupaya membangun dan memelihara korelasi yang baik dengan bawahannya agar mereka bisa bekerja secara produktif. dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari pegawai semakin meningkat (Dewi & Wibawa, 2016).

Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi. Handoko (2001:90) menyatakan bahwa kenyataan para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan suatu usaha. Davis (1996:87) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa bersemangat demi tercapai tujuan yang telah ditetapkan. Berbagai gaya kepemimpinan terlahir dari perkembangan teori kepemimpinan yang kesemuanya bermuara kepada peningkatan kinerja organisasi (Alwany, 2023). Gaya kepemimpinan yang tepat dalam suatu organisasi akan mengantarkan organisasi itu dalam menuju kepada peningkatan kinerja (Hidayat & Kohar, 2018).

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan ialah motivasi. Motivasi yang kuat, adanya rasa puas terhadap pekerjaan, dimilikinya komitmen yang tinggi terhadap perusahaan/instansi pemerintah dan budaya kerja yang mendukung kinerja akan bisa membentuk kinerja instansi yg unggul. berdasarkan Stanley Vance dalam Danim (2004:42) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja dalam kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi terutama organisasi (Floriana & Rostiana, 2018). Motivasi kerja dapat sebagai pendorong karyawan buat menjalankan pekerjaan guna mendapatkan hasil yang terbaik. sebab diyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan serta banyak sekali sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para karyawan tadi akan tercakup. Maka karena itu tidak heran Jika karyawan mempunyai

motivasi kerja yg tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi juga. menggunakan motivasi kerja yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen apa yang menjadi tanggung jawabnya pada setiap pekerjaan (Leksono, 2020).

Motivasi kerja pegawai dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Benowitz (2001:43) motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Adapun cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja, berikan reward (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, mengadakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antar pegawai dengan pimpinan.

Pada hakikatnya motivasi kerja artinya untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja untuk mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan pada bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin pada bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat serta lebih giat atau semangat buat melakukan suatu pekerjaan yg menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal ini, maka pegawai melaksanakan tugasnya wajib sesuai dengan program kerja yang telah didesain serta mengikuti peraturan dalam bekerja. sehingga menghasilkan pekerjaan yang berkualitas juga berkuantitas yang dapat memuaskan .

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka peneliti tertarik mengadakan penelitian skripsi yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan pada Pusdatin Jamsos Dinas Sosial di Jakarta” sehingga dengan adanya penelitian ini dapat bermanfaat bagi organisasi untuk perbaikan dan peningkatan pegawai di masa mendatang.

Rumusan Masalah

Peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada Pusdatin Jamsos Dinas Sosial sampai saat ini belum menemukan sosok jiwa kepemimpinan yang dapat memberikan motivasi kerja sesuai dengan harapan perusahaan. Sehingga berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah peran Kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi Kerja Karyawan pada Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta?
2. Kendala apa yang di hadapi dalam kepemimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja Karyawan pada Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta ?

Manfaat Penelitian

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang bersangkutan, yaitu:

1. Secara praktis

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman terutama tentang masalah mengenai bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai pada Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta .

2. Secara teoritis

Bagi penulis, penelitian ini adalah sarana untuk membandingkan antara teori-teori yang diterima di kampus selama masa perkuliahan dengan kenyataan yang ditemukan di kantor/toko tempat bekerja.

Bagi akademik, memberikan gambaran kenyataan di lapangan serta menemukan teori baru tentang kedisiplinan untuk meningkatkan prestasi kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007:13) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Adapun variabel penelitian dalam penelitian ini yaitu peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dalam penelitian ini akan diuji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun variabel independen dalam penelitian ini yaitu peran kepemimpinan dan motivasi kerja.

Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta Jalan Gunung Sahari X No. 31, RT 012/RW 004, Gunung Sahari Utara, Kecamatan Sawah Besar, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10720.

Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2007:38), operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Variabel independen dalam penelitian ini adalah peran kepemimpinan (X). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (Y):

1. Variabel bebas (X) adalah variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain atau dapat juga dikatakan variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin diketahui. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah *self-efficacy*.
2. Variabel terikat (Y) adalah variabel penelitian yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah motivasi kerja karyawan Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2007: 117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Pusdatin Jamsos Dinas Sosial Jakarta dengan jumlah 70 Karyawan.

Sampel

Sampel Menurut Sugiyono (2007: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh (metode sensus) yang dimana seluruh karyawan menjadi responden karena jumlah populasinya sedikit. Sampel yang akan di gunakan pada penelitian ini sebanyak 70 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis Data

Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini.

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan system statistik.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara.

Sumber Data

Dalam pengumpulan sumber data, peneliti melakukan pengumpulan sumber data dalam wujud data primer dan data sekunder.

Data Primer

Data primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan metode survey dan juga metode observasi. Metode survey ialah metode yang pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Penulis melakukan wawancara kepada pemilik usaha woodhouse untuk mendapatkan data atau informasi yang di butuhkan. Kemudian penulis juga melakukan pengumpulan data dengan metode observasi. Metode observasi ialah metode pengumpulan data primer dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas dan kejadian tertentu yang terjadi pada perusahaan tersebut untuk mendapatkan data atau informasi yang sesuai dengan apa yang di lihat dan sesuai dengan kenyataannya.

Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter. Penulis mendapatkan data sekunder ini dengan cara melakukan permohonan ijin yang bertujuan untuk meneliti perusahaan tersebut.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan metode kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, metode yang digunakan adalah dengan kuesioner tertutup. Instrumen kuesioner harus diukur validitas dan reliabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang valid dan *reliable*. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat dipergunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang *reliable* adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama pula. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* 5 point Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu :

Tabel 1. Kategori Responden

No	Kategori	Point
1	SS = Sangat Setuju	5
2.	S = Setuju	4
3.	N = Netral	3
4.	TS = Tidak Setuju	2
5.	STS = Sangat Tidak Setuju	1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Pusdatin Jamsos Jakarta sebanyak 60 orang. Dalam jangka waktu 6 bulan, dimulai dari bulan Januari 2007 hingga bulan Juni 2007. Untuk memperoleh gambaran profil dan karakteristik individu responden, berikut ini akan dikemukakan identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Data yang diperoleh dari hasil jawaban responden ini diharapkan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai latar belakang responden, sehingga dapat diharapkan kecenderungan jawaban yang diberikan kepada responden.

Analisis Deskriptif Responden Jenis Kelamin

Untuk mengetahui jenis kelamin responden terdapat dua kelompok yaitu, laki-laki dan perempuan. Untuk lebih tepatnya dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 2. Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase%
Laki-laki	30	60%
Perempuan	20	40%
Jumlah	50	100%

Sumber: data olahan (2025)

Berdasarkan pada tabel dapat di lihat bahwa hasil dari karakteristik jenis kelamin di ketahui jumlah responden terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 30 orang atau 60%. Sedangkan sisanya yaitu 20 orang atau 40% yang berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak pada jenis kelamin laki-laki

Analisis Deskriptif Responden Usia

Untuk mengetahui usia responden, peneliti membagikan menjadi 4 kelompok yaitu. 20-30 tahun, 30-40 tahun, 40-50 tahun, 50> tahun, Untuk lebih tepatnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Responden Jenis Usia

Usia	Responden	Persentase
19-30	31	62%
31-40	18	36%
>41	1	2%
Jumlah	50	100%

Sumber: data olahan (2025)

Berdasarkan pada tabel dapat di lihat bahwa hasil dari karakteristik responden usia di ketahui jumlah responden usia, yaitu usia 19 - 30 sebanyak 31 orang atau 62%, usia 31 - 40 sebanyak 18 orang atau 36%. dan usia >41 sebanyak 1 orang atau 2%. Pada penelitian usia responden yang mendapatkan lebih banyak yaitu usia antara 19 - 30 tahun

Analisis Deskriptif Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden, peneliti rnenbagikan rnenjadi 4 kelompok yaitu, SMK, 03, SI, dan S2. Untuk lebih tepatnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Pendidikan Terakhir	Responden	Persentase%
SMK	37	74%
D3	3	6%
S1	10	20%
Jumlah	50	100%

Sumber: data olahan 2025

Berdasarkan pada tabel dapat di lihat bahwa hasil dari karakteristik pendidikan terakhir di ketahui bahwa jumlah responden pendidikan terakhir yaitu SMK sebanyak 37 orang atau 74%, 03 sebanyak 3 orang atau 6%, dan S1 sebanyak 10 orang atau 20%. Pada penelitian pendidikan terakhir yang mendapatkan lebih banyak responden, yaitu pada pendidikan SMK.

Analisis Deskriptif Lama Bekerja

Untuk mengetahui lama bekerja responden, peneliti membagikan menjadi 4 kelompok yaitu, < 1 Tahun, 1 - 5 Tahun, 5 - 10 Tahun, dan > 10 Tahun. Untuk lebih tepatnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Responden	Persentase%
1-5 Tahun	12	24%
5-10 Tahun	36	72%
>10 Tahun	2	4%
Jumlah	60	100%

Sumber: data olahan (2025)

Berdasarkan pada dapat di lihat bahwa hasil dari karakteristik responden lama bekerja di ketahui jumlah responden lama bekerja, yaitu 1 - 5 tahun sebanyak 12 orang atau 24%, 5 - 10 tahun sebanyak 36 orang atau 72%, dan > 10 tahun sebanyak 2 orang atau sebanyak 4%. Pada penelitian lama bekerja responden yang mendapatkan lebih banyak yaitu antara 5-10 tahun.

Analisis Koefisien

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 5. Korelasi (X) dan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.715 ^a	.512	.491	3.036

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

Sumber: data olahan (2025)

Berdasarkan tabel Menyatakan bahwa nilai koefisien korelasi yaitu 0,715 termasuk dalam interval 0,60 - 0,799 korelasinya memiliki hubungan yang kuat. Sehingga dapat di simpulkan hubungan antara variable bebas Peran Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan adalah memiliki hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil dapat dikatakan bahwa variabel Peran Kepemimpinan (XI) mempunyai pengaruh sebesar 71,5% Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dan sisanya 28,5%, di pcngaruhi oleh faktor lainnya. Kesimpulannya adalah variabel Peran Kepemimpinan (XI) Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja (X2) Dan Kinerja karyawan (Y) memiliki korelasi dcrajat hubungan yaitu korelasinya memiliki hubungan yang kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di lakukan untuk mengetahui seberapa pengaruh Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan pada Dinas Sosial Pusdatin Jamsos Jakarta, maka hasilnya dapat di simpulkan sebagai berikut: Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada pada Dinas Sosial Pusdatin Jamsos Jakarta yang menunjukkan oleh nilai koefisiea regrcsi berganda. Dipcroleh nilai koefisien bebas (XI) sebesar 0.380 dengan Konstaata sebesar 3,099, mengandung arti bahwa variabel Peran Kepemimpinan berpengaruh dalam menningkalkan Kinerja Karyawan. Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan pada pada Dinas Sosial Pusdatin Jamsos Jakarta yang menunjukkan oleh nilai koelisien regresi berganda. Diperoleh nilai koefisien bebas (X2) sebesar 0,543 dengan Konstanta sebesar 3,099, mengandung arti bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan. Koefisien regresi (XI) dan (X.2) sebesar 0,715 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Peran Kepemimpinan dan Motivasi. maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 71,5% koefisien regresi tersebut Kinerja Karyawan bertambah sebesar 71,5% koefisien regresi tersebut bemilai positif, sehingga dapat di katakan bahwa arah pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y adalah positif. Nilai *R square* (koefisien Determinasi) diperoleh sebesar 51,2% yang berani pengaruh variabel Peran Kepemimpinan (XI) dan Motivasi Kerja (X2) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 51,2%. Berdasarkan hasil Uji t variabel (XI), dari basil penelitian ini menghasilkan perolehan nilai t hitung 1,710 > r tabel 1.670 dengan sig.0,000 < 0,05 maka H0 di tolak H1 diterima. Artinya Peran Kepemimpinan (XI) secara pasrsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y1). Berdasarkan hasil uji t (X2), dari hasil penelitian ini menghasilkan diperoleh nilai t hitung 3,777 > t tabel 1,670 dengan sig. 0,000 < 0,05 maka Ho di tolak H1 diterima. Artinya Motivasi Kerja (X2) secara pasrsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kesimpulan dari penelitian yang peneliti lakukan bahwa variabel Peran Kepemimpinan (XI) dalam meningkatkan Motivasi kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z., Zainudin, Z., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Inhutani–Iv Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Alwany, H. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan, Komitmen Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Cendekia Akademika Indonesia (Cai)*, 2(4), 540–553.
- Desthiani, U. (2018). Peranan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sekretari Universitas Pamulang*, 5(1), 16.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bpd Bali Cabang Ubud. Udayana University.
- Floriana, I., & Rostiana, R. (2018). Peran Kepemimpinan Hasta Brata Terhadap Keterikatan Kerja Pada Konteks Perusahaan Bumn Dan Perusahaan Swasta. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(2), 587–596.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03), 71–80.
- Handayani, R., & Arrosid, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Hero Kids Cabang Teras Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Disrupsi Bisnis: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 4(1), 61.
- Hidayat, A., & Kohar, N. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial-Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 10.
- Leksono, S. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Ekonomi Dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Lestari, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sari Melati Kencana Cabang Rc Veteran Jakarta Selatan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(8), 3683–3690.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.
- Mukhtar, A., & Ua, A. N. A. (2020). Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Balanca: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(1), 35–43.
- Prayatna, A. H., & Subudi, M. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Fave Hotel Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(2), 845–872.
- Setyowati, I., & Haryani, S. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Taman Pringsewu Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 2(2), 57–72.