

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI
KEPUASAN KERJA PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH
KABUPATEN GOWA**

Agus Putri Al Mukarramah^{*1}, Saban Echdar², M. Salim S³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}agusputrialmukarramah@gmail.com, ²sabanechdar@gmail.com,

³salimsultan0859@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Penelitian dilakukan pada kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Juli 2020. Populasi penelitian adalah semua pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa yang berjumlah 60 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 60 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to find out and analyze: the influence of leadership style, work motivation on the performance of employees of the State Civil Apparatus (ASN) of Gowa District Revenue Agency through job satisfaction as intervening variables, as well as direct and indirect influence on employee performance. This research approach uses quantitative research with survey methods. The research was conducted at the office of gowa district revenue agency. The research time is done starting in July 2020. The research population is all employees of Gowa District Revenue Agency which numbered 60 people. The selection of samples in this study was conducted using a saturated sampling method (census) namely by determining all populations as a total sample of 60 employees. The results showed that: partially leadership style and work motivation had a significant effect on job satisfaction. Partially leadership style and work motivation have a significant effect on employee performance. Simultaneously leadership style and work motivation have a significant effect on job satisfaction. Leadership style through job

satisfaction indirectly affects performance and work motivation has an indirect effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords : Leadership Style, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah organisasi, maka dibutuhkan seorang pemimpin yang mempunyai kepemimpinan yang baik. Pemimpin dalam suatu organisasi memiliki posisi dominan dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh kepemimpinan. Kepemimpinan dituntut adanya kreasi dan kompetensi seorang pemimpin untuk mengubah potensi individu atau kelompok menjadi prestasi tinggi dalam suatu organisasi, menurut Purnomo & Cholil (2010:28). Kepemimpinan berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam suatu kelompok maupun organisasi. Kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan pencapaian kinerja, baik kinerja pegawai maupun organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial (Soekarso, 2010).

Dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, secara individual maupun organisasi motivasi bertujuan untuk mendapatkan pencapaian dan keberhasilan dengan baik sehingga tercapai prestasi kerja yang optimal dari para pegawai tersebut. Motivasi Pegawai merupakan suatu hal yang cukup penting dilakukan untuk menjamin eksistensi *performance* para pegawai. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa dalam hal melakukan peningkatan pendapatan daerah tentunya harus didukung dengan kemampuan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya pengembangan kinerja ASN sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas. Sama seperti instansi pemerintahan lainnya yang memiliki kendala dalam peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa mempunyai tugas pokok salah satunya adalah mengoptimalkan penerimaan daerah baik yang bersumber dari pendapatan asli daerah maupun dari pendapatan lainnya. Dengan demikian untuk menjalankan tugas pokok Badan Pendapatan Daerah kabupaten Gowa harus didukung sumber daya manusia yang terampil dan handal salah satunya adalah Aparatur Sipil Negara.

Dari hasil survey dan observasi awal pada kantor Badan Pendapatan daerah Kabupaten Gowa memiliki fenomena yang dapat dilihat dari sikap pegawai yang suka menunda pekerjaan, kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan kurang berhati-hati dalam bekerja sehingga secara kuantitas sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, koordinasi dalam bekerja tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan sehingga secara kualitas kinerja yang dihasilkan belum maksimal. Pemimpin dalam menjalankan perannya sebagai seorang pemimpin, mempunyai gaya kepemimpinan yang diterapkan. Gaya kepemimpinan dalam sebuah organisasi dapat merubah gaya kepemimpinan dari suatu organisasi yang buruk menjadi baik ataupun sebaliknya, oleh karena itu peran seorang pemimpin dan gaya kepemimpinan sangat penting dalam meningkatkan kinerja.

Fenomena yang sering terjadi di lapangan menunjukkan bahwa pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa memiliki gaya kerja yang kurang, hal ini dapat dilihat dari jumlah jam kerja dan jam istirahat yang tidak sesuai. Bahkan tak sedikit pegawai yang pulang lebih awal sebelum jam kerja selesai, termasuk bolos di jam-jam

kerja merupakan hal yang tidak baik dalam organisasi, ini dikarenakan kurangnya pengawasan dan minimnya kedisiplinan jam kerja pada pegawai sehingga sebagian pegawai bekerja tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini terkait dengan fenomena yang sontrek diberitakan bahwa ada beberapa pegawai yang kedapatan di mall perbelanjaan pada jam kerja, yang pada saat terjadi razia oleh Satpol PP masih memakai baju dinas.

Kepemimpinan dan motivasi sangat diperlukan untuk mendapatkan kinerja yang maksimal serta pegawai mendapatkan kepuasan dari kinerjanya, sehingga unsur-unsur tersebut seharusnya menjadi dasar dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan visi dan misi instansi. Motivasi merupakan faktor yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja dalam diri pegawai untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan dan untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah kabupaten Gowa yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari sikap yang diperlihatkan Aparatur Sipil Negara seperti: kurangnya kebebasan dalam mengemukakan ide-ide atau pendapat dan insentif yang diterima tidak sesuai dengan porsi kerja serta beban pekerjaan yang tidak merata, minimnya kerjasama diantara sesama Aparatur Sipil Negara. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja dapat mengarahkan pegawai untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan ketidakpuasan akan menurunkan kinerja pegawai. Pencapaian kinerja yang baik dapat diperoleh melalui kekuatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

Menurut pendapat Priansa (2014) kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Seorang peneliti menyatakan bahwa kepuasan yang tinggi akan menyebabkan kualitas hubungan antar individu dalam organisasi menjadi semakin baik. Dan kualitas hubungan akan menyebabkan komitmen diantara mereka juga semakin baik. Kepuasan kerja penting untuk aktualisasi diri, pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan frustrasi. Oleh karena itu kepuasan bagi pegawai kemudian akan memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan perwujudan dari tingkah laku pemimpin menyangkut kompetensi dan kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu yang disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berhubungan dengan filsafat, keterampilan, dan sikap pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan berbagai tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Priansa & Sumardjo, 2018:179).

Dalam penelitian (Cholil & Purnomo, 2010:27) Gaya kepemimpinan merupakan aspek terpenting untuk mencapai dan meningkatkan keberhasilan kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi. Gaya kepemimpinan adalah pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Sedangkan menurut Soekarso (2010) dalam Jamaludin (2017) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau

tindakan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan manajerial. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan manifestasi tingkah laku seorang pemimpin terkait dengan kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi bawahannya dalam menjalankan tugas dalam organisasi.

Motivasi

Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif. Pegawai bekerja karena memiliki motif. Motif tersebut terkait dengan maksud atau tujuan yang ingin diraihinya. Pada umumnya, motif utama pegawai untuk bekerja adalah mencari penghasilan, mengembangkan potensi diri, aktualisasi, serta kebutuhan akan penghargaan (Priansa & Sumardjo, 2018:140). Cong & Van (2013) dalam Juniari, *et al* (2015) mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Menurut Amalia & Fakhri (2016) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan energik yang mengkoordinasi didalam dan di luar diri seorang pekerja, yang mendorong usaha kerja dalam menentukan arah perilaku, tingkat usaha, intensitas, dan kegigihan. Motivasi kerja dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*) (Poceratu, 2018:163-164). Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah salah satu upaya (*effort*) yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu. Oleh karena itu motivasi menjadi faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik. Karena kunci dalam prinsip motivasi adalah kinerja merupakan fungsi penting dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Kepuasan Kerja

Dalam penelitian di bidang kepuasan kerja menurut Sutrisno (2010) ada tiga macam arah yang dapat dilihat yaitu:

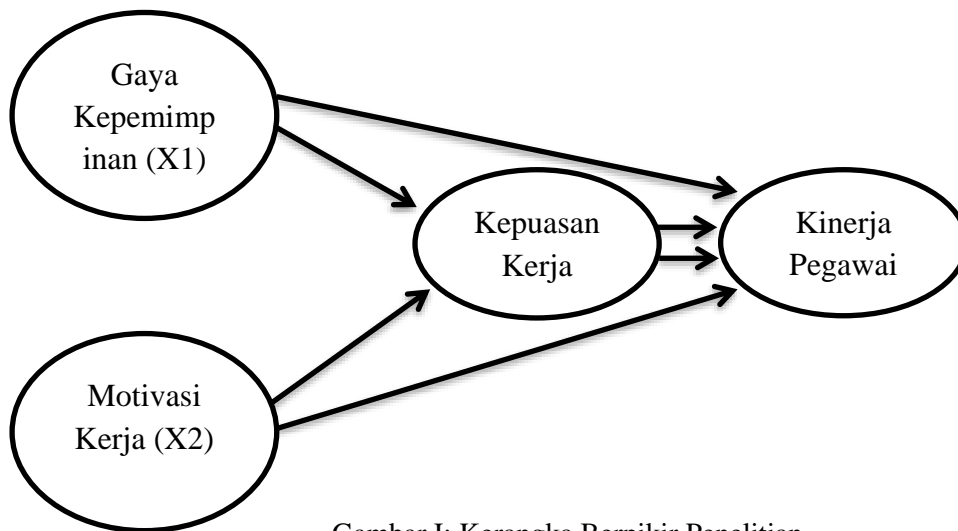
1. Usaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini orang dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
2. Usaha untuk melihat bagaimana dampak dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja, seperti: produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over*, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal itu, orang dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah kelakuan yang dapat merugikan.
3. Dalam rangka usaha mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Menurut Sunyoto (2012) dalam Astuti (2015) Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya. Istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja.

Sedangkan menurut Handoko (Tanpa Tahun) dalam Suryawan (2013) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan

kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya. Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengemukakan hubungan atau keterkaitan suatu konsep dengan konsep lain sebagaimana yang dimaksud didalam Gambar I.



Gambar I: Kerangka Berpikir Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa dengan jumlah 60 orang. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 orang, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode sampel jenuh. Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, yaitu yang diperoleh langsung oleh peneliti dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner. Skala pengukuran yang digunakan untuk penelitian adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini

adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah Spss 20.

HASIL PENELITIAN

Analisis model pengukuran bertujuan untuk mengevaluasi variabel yang diteliti, validitas, dan realibilitas dari suatu variabel. Untuk melihat suatu indikator dari suatu variabel adalah valid atau tidak valid dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari (0,05) maka suatu indikator adalah valid. Hasil validitas menunjukkan bahwa nilai dari uji validitas setiap pernyataan dari masing-masing indikator lebih besar dari 0,254 semua indikator adalah valid. Hasil uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kehandalan variabel. Valid atau tidak valid hasil uji reliabilitas dapat dilihat jika nilai dari *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai 0,60 maka variabel reliabel untuk dijadikan model penelitian. Analisis model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian. Yang perlu dianalisis dalam model struktural yaitu, koefisien determinasi (*R Square*) dan pengujian hipotesis. Koefisien determinasi (*R Square*) bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan suatu model. Untuk mengevaluasi variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas pada sebuah model jalur.

Tabel 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,641 ^a	,411	,391	3,372

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai R Square 0,411 atau 41,1%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja secara gabungan, sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

Tabel 2.
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	10,583	3,389		3,123	,003
Gaya	,283	,080	,376	3,538	,001
Kepemimpinan	,494	,125	,420	3,949	,000
Motivasi					

Dari tabel diatas dapat dilihat besar nilai signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif (nilai constan 0,283) Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Besar nilai signifikan Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif (nilai constan 0,494) Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z). Dari tabel di atas dapat dilihat besar pengaruh dari angka standardized coefficients, besar pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,376 atau

37,6%, untuk Motivasi Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,420 atau 42,0%.

Tabel 3.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,668 ^a	,446	,416	5,017

Dari tabel di atas dapat terlihat nilai R Square 0,446 atau 44,6%. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2) dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja (Y) secara gabungan, sebesar 44,6% sedangkan sisanya 55,4% dipengaruhi oleh faktor lain atau nilai error.

Tabel 4.

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	,234	5,455		,043	,966
Gaya	,344	,131	,302	2,623	,011
Kepemimpinan	,433	,210	,242	2,060	,044
Motivasi	,450	,197	,296	2,285	,026
Kepuasan Kerja					

Besar nilai signifikan Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar $0,011 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh langsung dan positif (nilai constan 0,344) Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y). Besar nilai signifikan Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,044 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif (nilai constan 0,433) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y). Besar nilai signifikan Kepuasan Kerja (Z) sebesar $0,026 < 0,05$ berarti H1 diterima terdapat pengaruh secara positif (nilai constan 0,450) Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y).

Tabel 5. Uji Sobel Test

Model	Test Sobel	P-nilai
X1 – Z - Y	1,918	0,054

Model	Test Sobel	P-nilai
X1 – Z - Y	1,977	0,047

Berdasarkan uji sobel tes online (*Interactive Mediation Test-Kristopher J. Preacher*) pada gambar model I dapat dikatakan tidak signifikan dengan nilai 0,054 karena lebih besar dari 0,05. Sedangkan pada gambar model II signifikan karena lebih kecil dari 0,05 dengan nilai 0,04. Jadi pengaruh gaya kepemimpinan signifikan dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 3,538 dan signifikansi 0,001. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,376 yang dapat diartikan adanya pengaruh positif dari gaya kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam hal ini pemimpin Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa, maka kepuasan kerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,376 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel gaya kepemimpinan. Berdasarkan hasil jawaban atas kuesioner yang diberikan kepada responden, pada pertanyaan 1-28 tentang gaya kepemimpinan transformasional beberapa responden memberikan respon yang sangat baik terkait gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan untuk memperoleh kepuasan kerja. Dari hasil analisis jawaban responden, pimpinan sudah memberikan rasa perhatian untuk meningkatkan kepuasan. Sedangkan untuk pertanyaan 29-36 tentang gaya kepemimpinan transaksional beberapa responden juga memberikan tanggapan yang baik, tetapi gaya kepemimpinan transformasional dari segi persentase jauh lebih tinggi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t hitung* sebesar 3,949 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,420 yang artinya ada pengaruh positif dari motivasi kerja. Hal ini berarti semakin maksimal motivasi kerja maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi juga. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,420 dari kepuasan kerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel motivasi kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja secara simultan (terbukti). Hal ini dibuktikan dengan nilai *F hitung* sebesar 19,921 dan signifikansi 0,000. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,391 yang artinya gaya kepemimpinan dan motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 39,1% dan sebesar 60,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (terbukti). Hal ini dibuktikan dengan nilai *F hitung* sebesar 21,644 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,302 yang artinya ada pengaruh positif dari gaya kepemimpinan. Hal ini berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,302 dari kinerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel gaya kepemimpinan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,044. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,242 yang artinya ada pengaruh positif dari motivasi kerja. Hal ini berarti semakin baik motivasi pemimpin kepada bawahan maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga

dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,242 dari kinerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel motivasi kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja (terbukti). Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi 0,026. Nilai koefisien hasil regresi yaitu 0,296 yang artinya ada pengaruh positif dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut juga dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,296 dari kinerja pegawai setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kepuasan kerja. Hasil pada *adjusted r square* menunjukkan nilai 0,416 yang dapat diartikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 41,6% dan sebesar 58,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak dapat memperantarai atau memediasi kinerja melalui kepuasan kerja. Karena *value* uji sobel online $0,054 > 0,05$ sehingga tidak signifikan, sedangkan tes sobel statistik uji $1,918 < 1,96$ sehingga dapat dikatakan valid. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja lebih rendah dari nilai koefisien pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik tanpa harus melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh tidak langsung menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat memperantarai atau memediasi kinerja melalui kepuasan kerja. Karena *value* uji sobel online $0,047 < 0,05$ sehingga signifikan, sedangkan tes sobel statistik uji $1,977 > 1,96$ sehingga dapat dikatakan valid.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena gaya kepemimpinan sebagai aspek terpenting untuk mencapai keberhasilan dan meningkatkan kepuasan kerja, sebab pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat akan memberikan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada bawahan akan meningkatkan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karena gaya kepemimpinan pemimpin sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi yang mampu mengontrol perilaku kerja dan mengarahkan pada peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Gowa. Besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 24,2%. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, karena kepuasan salah satu faktor utama dalam meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh secara langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada tidak pengaruh secara langsung

gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pengaruh secara tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja lebih besar dari pada pengaruh secara langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Diharapkan pimpinan meningkatkan rasa perhatian kepada pegawai. Diharapkan pimpinan dapat lebih meningkatkan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik dari segi kemampuan dalam menggerakkan atau sebagai motivator bagi bawahannya serta lebih bersikap tegas dalam menjalankan setiap peraturan. Diharapkan pimpinan dapat lebih memotivasi bawahannya agar dapat bekerja secara maksimal. Diharapkan organisasi dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja pegawai dari segi kepuasan tentang peluang promosi, gaji, dan kepuasan hubungan kepada sesama rekan kerja. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang lebih baik harus meningkatkan *value* gaya kepemimpinan yang diterapkan secara langsung tanpa harus melalui kepuasan kerja. Untuk memperoleh kinerja pegawai yang lebih baik harus meningkatkan motivasi baik secara langsung atau melalui kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Cholil, M. & Purnomo, H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan kerja Berdasarkan Motivasi kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, (online), Vol.4, No. 1, (<http://ejurnal.unisri.ac.id>, diakses 29 Oktober 2019).
- Soekarso. 2010, dalam Jamaludin. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indah Citra Garment Jakarta. *Journal of Applied Business and Economics*, 3(3): 164.
- Priansa, D. J. & Sumardjo, M. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Cong, N.N. & Van, D.N.2013, dalam Juniari, 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekolah Tinggi Pariwisata Nusa Dua Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, (online), Jilid 11, No. 4, (<http://www.unud.ac.id>, diakses 20 April 2020).
- Amalia, S. & Fakhri, M. 2016. Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, (online), Vol.10, No. 2, (<http://telkomuniversity.ac.id>, diakses 20 April 2020).
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, D, dalam Astuti, 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Chitose Internasional Tbk. *E-Proceeding of Management*, (online), Vol.2, No. 2, (<http://telkomuniversity.ac.id>, diakses 20 April 2020).

Handoko, T, dalam Suryawan, 2013, Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Media Riset Bisnis & Manajemen, (online)*, Vol.13, No. 1, (<http://tarumanagara.ac.id>, diakses 20 April 2020).