

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DP3A KOTA PAREPARE)

Ananda Febriani G. Usbal^{*1}, Muhammad Hidayat², Fatmasari³

^{*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}feby.amk@gmail.com, ²hidayat2401@yahoo.com

³fatmasari@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare (2) mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja (3) mengetahui pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare yang berjumlah 34 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 34 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Parepare (2) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (3) secara parsial motivasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).

Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Intervening

Abstract

This study aims to (1) determine the effect of motivation, leadership style, organizational culture, and job satisfaction partially on the performance of the Office of Women's Empowerment and Child Protection in the City of Parepare (2) determine the influence of motivation, leadership style, and organizational culture partially influence job satisfaction. (3) determine the effect of motivation, leadership style, and organizational culture partially influence performance through job satisfaction as an intervening variable for the Office of Women's Empowerment and Child Protection in Parepare City.

This research was conducted at the Women's Empowerment and Child Protection Department in Parepare City, totaling 34 people. Sampling in this study is a saturated sample by determining the entire population, namely 34 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that (1) partially motivation, leadership style, organizational culture, and job satisfaction have a positive and significant effect on the employee performance at the Women's Empowerment and Child Protection Service in Parepare (2) partially motivation, leadership style, and organizational culture have a significant and positive effect toward job satisfaction (3) partially motivation, leadership style, and organizational culture have a positive and significant effect on performance through job satisfaction as an employee intervening variable.

Keywords: Motivation, Leadership Style, Organizationa Culture, EmployeePerformance, Job

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi sangat berpengaruh oleh bagaimana organisasi mengolah kinerja pegawainya. Secara umum, kinerja mengacu kepada sikap dari semua individu tersebut terhadap pekerjaannya. Para pegawai yang mempunyai sikap yang positif akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya, Mathis dan Jackson (2012). Reaksi positif dan negative terlihat pada pegawai tergantung dari kinerja yang mereka lakukan. Pegawai akan merasakan semangat kerja yang tinggi dan bergairah dalam memulai pekerjaannya jika kinerjanya baik, namun jika tidak baik maka pegawai berusaha menghindari tanggung jawabnya seperti mengundurkan diri dari organisasi, bolos kerja, melakukan sabotase dan dengan sengaja melakukan kesalahan dalam bekerja, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindari aktifitas organisasi. Sutrisno (2011).

Kinerja merupakan suatu hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja juga bisa dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai suatu hasil kerja. Hasil dari pekerjaan itulah yang disebut dengan kinerja. Masalah kinerja yang masih dirasakan rendah oleh pegawai karena rendahnya besaran angka/ nominal yang diterima oleh pegawai yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterimanya dan pengawasan yang rendah dari atasan. Ditunjukkan oleh perbedaan status pegawai kontrak (non PNS) dan PNS dapat dilihat dari perbedaan status dan penghasilan dan sikap atasan yang hanya menugaskan pekerjaan tanpa mengawasi serta tunjangan. Dalam upaya untuk mencapai kinerja tersebut tentu organisasi dipengaruhi oleh banyak factor diantaranya adalah kepemimpinan. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan konsep kepemimpinan yang paling tepat dan dapat menstimulus kinerja karena perilaku kepemimpinan yang kondusif dan menjadi contoh (row model) dalam kaitan pentingnya peningkatan kinerja yang distimulus oleh kepemimpinan di lingkungan organisasi pemerintahan hal ini sangat penting karena terbukti konsep kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai hal ini seperti yang dibuktikan oleh Hidayat. M, Halim.D, & Suharja.A (2021)

Motivasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Motivasi merupakan kegiatan yang memelihara perilaku manusia. Robins, (2013). Motivasi yang merupakan salah satu faktor yang masih jarang dilakukan oleh pimpinan di organisasi ini, hal itu dapat dilihat dari kurangnya pegawai mendapat kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dan terlalu banyaknya acara pimpinan yang diatur pada saat di luar jam kerja utamanya pada saat hari libur dan sampai larut malam.

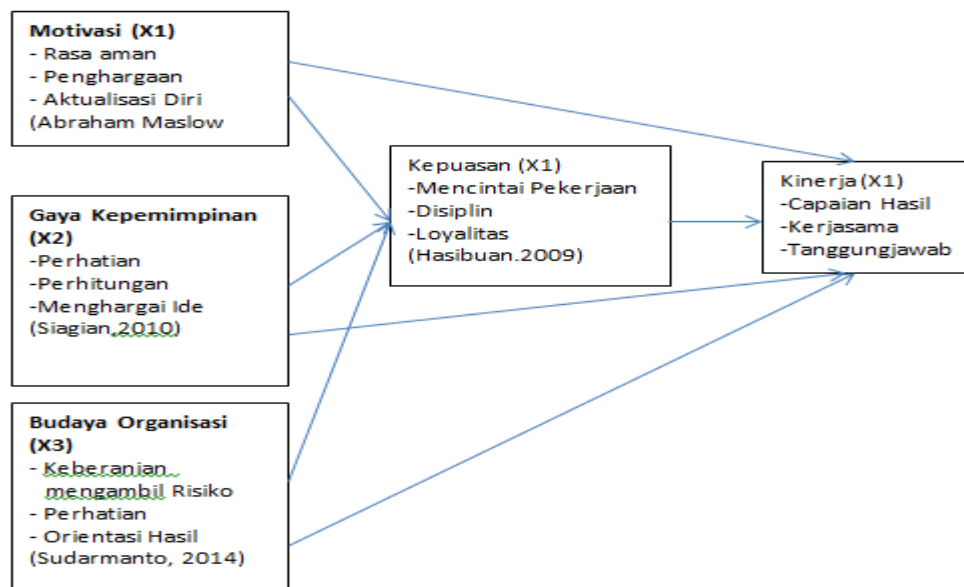
Suhendra K, (2011), Motivasi adalah upaya membangkitkan alasan atau motif, suatu dorongan disertai kekuatan untuk menggerakkan orang, supaya melakukan kegiatan. Budaya organisasi merupakan serangkaian strategi dan nilai-nilai, gaya kepemimpinan, visi dan misi serta norma-norma kepercayaan dan dianut oleh anggota organisasi sehingga dianggap sebagai kebenaran bagi anggota yang baru yang menjadi sebuah tuntunan bagi setiap organisasi untuk membentuk sikap dan perilaku. Menurut Robbins (2011), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. (2012) menyatakan kultur/ budaya merupakan gabungan dari asumsi, tingkah laku, mitos, metafora, cerita, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu.

Suatu organisasi dituntut harus akuntabel agar permasalahan dan tuntutan yang muncul dari masyarakat sudah seharusnya direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Fungsi utama dari pemerintah yakni memberikan kesejahteraan kepada seluruh lapisan masyarakat, dimana tingkat kesejahteraan masyarakatnya akan sangat bergantung pada pelayanan publik yang baik yang dilaksanakan oleh pemerintah daerah, termasuk pelayanan yang diberikan oleh DP3A Kota Pare-Pare.

DP3A Kota Pare-Pare. terus memperhatikan peningkatan kualitas sdm memenuhi tuntutan pembangunan yang dalam era otonomi di setiap daerah yang mana didaerah tersebut memiliki wewenang yang lebih besar dibandingkan sebelum otonomi daerah. Peningkatan sdm diarahkan untuk meningkatkan kualitas pegawai, agar lebih memiliki sikap dan perilaku yang kejujuran, tanggungjawab, disiplin, pengabdian, dan keadilan, sehingga dapat mengimbangi tuntutan dari pemerintah.

DP3A Kota Pare-Pare Sebagaimana ditetapkan pada Peraturan Walikota Parepare Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja DP3A diatur bahwa DP3A dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Menurunnya kinerja akibat kurangnya belum kuatnya terjalin kerja sama antara staf dan pimpinan yang ditandai dengan sedikitnya pegawai yang berprestasi, pegawai sudah jarang memberikan ide-ide yang kreatif, dan beberapa pegawai kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya, misalnya tidak mau berusaha meningkatkan keterampilan kerja yang telah ada. Jadi kendala yang ditemui dilapangan adalah beban kerja yang tidak sepadan dengan jumlah sdm ditambah tidak sesuai juga dengan gaji yang diberikan sehingga motivasi dan kinerja sangat menurun diruang lingkup DP3A Kota Pare-Pare, ditambah dengan banyaknya pemberian beban kerja dari pimpinan yang tidak merata dan dikerjakan oleh staff yang kurang mumpuni dibidang tersebut sedangkan budaya organisasi di dinas tersebut adalah belum kuatnya kerjasama yang dibangun oleh satu staff dengan staff lain.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare?

2. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare
3. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare
4. Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare
5. Diduga Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare
6. Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare
7. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare) yaitu sejumlah 34 (tiga puluh empat) orang. Sampel Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dengan menentukan seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 34 orang pegawai DP3A Kota Parepare.

Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis jalur dan analisis deskriptif dan analisis deskriptif adalah metode analisis yang menggambarkan dan merangkum berbagai situasi atau kondisi atau berbagai variabel dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, serta menjawab pertanyaan mengenai status subjek penelitian saat ini. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk mengetahui nilai pengaruh tidak langsung dan langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel perantara atau mediasi, yang berfungsi untuk menengahi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Correlations Motivasi (X1)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Motivasi (X1)				
1	0.682	0.000	0.30	Valid
2	0.729	0.000	0.30	Valid
3	0.710	0.000	0.30	Valid
4	0.729	0.001	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 2. Correlations Gaya Kepemimpinan (X2)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Gaya Kepemimpinan (X2)				
5	0.887	0.000	0.30	Valid
6	0.804	0.000	0.30	Valid
7	0.700	0.000	0.30	Valid

8	0.762	0.000	0.30	Valid
---	-------	-------	------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 3. Correlations Budaya Organisasi (X3)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Budaya Organisasi (X3)				
9	0.770	0.000	0.30	Valid
10	0.779	0.000	0.30	Valid
11	0.808	0.000	0.30	Valid
12	0.402	0.033	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 4. Correlations Kepuasan Kerja (Z)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Kepuasan Kerja (Z)				
13	0.781	0.000	0.30	Valid
14	0.623	0.000	0.30	Valid
15	0.790	0.000	0.30	Valid
16	0.686	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 5. Correlations Kinerja (Y)

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Kinerja (Y)				
17	0.792	0.000	0.30	Valid
18	0.792	0.000	0.30	Valid
19	0.815	0.000	0.30	Valid
20	0.420	0.013	0.30	Valid
21	0.681	0.020	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.772	4

X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	4

Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.723	5

X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.759	4

Z

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.785	4

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan uji realibilitas dari semua instrumen pengukuran dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa semua instrument reliable, karena nilai *alfa crombachtnya* melebihi dari 0,60.

Uji Analisis Path (*Path Analysis*) Model I

**Tabel 6. Uji Analisis Path Model I
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,620	2,353	1,964	,029
	X1.TOTAL	,491	,021	,462	,026
	X2.TOTAL	,536	,052	,489	,031
	X3.TOTAL	,490	,051	,502	,025

a. Dependent Variable: Z.TOTAL

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Z = 4.620 + 0,491 X^1 + 0,536 X^2 + 0,490 X^3$$

Uji Statistik

Uji t (Uji Parsial)

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.699, dan diperoleh t-hitung sebesar 1.873. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel atau $1.873 > 1.699$ Tabel 10 menunjukkan nilai sig hasil uji-t dari variabel motivasi sebesar 0.026. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.026 < 0.05)$, berarti ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.699, dan diperoleh t-hitung sebesar 1,952. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel atau $1.952 > 1.699$ Tabel 10 menunjukkan nilai sig hasil uji-t dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.031. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.031 < 0.05)$, berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.699, dan diperoleh t-hitung sebesar 1,918. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel atau $1.918 > 1.699$ Tabel 10 menunjukkan nilai sig hasil uji-t dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.025. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.025 < 0.05)$, berarti ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Uji F (Uji Simultan)**Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)****ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1,466	4	,367	4,973	,031 ^b
Residual	61,593	29	2,124		
Total	63,059	33			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z.TOTAL, X1.TOTAL, X3.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F ratio lebih besar dari pada nilai F tabel ($4,973 > 2,92$) dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DP3A Kota Pare-Pare .

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi****Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 ^a	,502	,552	,928

a. Predictors: (Constant), X3.TOTAL, X1.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas Nampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi R² sebesar 0,502, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 0,502 atau 50,2% variansi kepuasan kerja pegawai dipengaruhi. Sedangkan sisanya 49.8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Analisis Path (Path Analysis) Model II**Tabel 9. Uji Analisis Path Model II****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,534	3,923		5,743	,000
1 X1.TOTAL	,340	,198	,350	1,803	,040
X2.TOTAL	,247	,248	,263	1,792	,038
X3.TOTAL	,305	,251	,299	1,818	,049
Z.TOTAL	,328	,287	,316	1,748	,047

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 2.534 + 0,340 X^1 + 0,247 X^2 + 0,305 X^3 + 0,328 Z$$

Uji Statistik

Uji t (Uji Parsial)

a. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.699, dan diperoleh t-hitung sebesar 1.803. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $1.803 > 1.699$ Tabel 9 menunjukkan nilai sig hasil uji-t dari variabel motivasi sebesar 0.04. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.04 < 0.05)$, berarti ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.699, dan diperoleh t-hitung sebesar 1.792. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $1.792 > 1.699$ Tabel 9 menunjukkan nilai sig hasil uji-t dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.038. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.038 < 0.05)$, berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.699, dan diperoleh t-hitung sebesar 1.818. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $1.818 > 1.699$ Tabel 9 menunjukkan nilai sig hasil uji-t dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.025. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.049 < 0.05)$, berarti ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berpedoman pada t-tabel yaitu sebesar 1.699, dan diperoleh t-hitung sebesar 1.748. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau $1.748 > 1.699$ Tabel 9 menunjukkan nilai sig hasil uji-t dari variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.025. Dikarenakan nilai sig lebih kecil dari tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ atau $(0.047 < 0.05)$, berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 1. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,466	4	,367	2,473	,031 ^b
	Residual	61,593	29	2,124		
	Total	63,059	33			

a. Dependent Variable: Y.TOTAL

b. Predictors: (Constant), Z.TOTAL, X1.TOTAL, X3.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat kita lihat dimana nilai F rasio lebih besar dari nilai F tabel ($2.473 > 2.92$) dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel motivasi, kepemimpinan gaya, budaya organisasi

dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan DP3A Kota Pare-Pare .

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,452 ^a	,423	,411	,757

a. Predictors: (Constant), Z.TOTAL, X1.TOTAL, X3.TOTAL, X2.TOTAL

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas Nampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi R^2 sebesar 0.423, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 0.423 atau 42.3% variansi kepuasan kerja pegawai dipengaruhi. Sedangkan sisanya 57.7% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variable motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DP3A Kota Pare-Pare berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung $1.873 > 1.699$ dengan nilai signifikansi sebesar $0.026 < 0.05$, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja di pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan ST Mubaroqah ST Mubaroqah, dkk (2020). yang menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota bima, dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DP3A Kota Pare-Pare berdasarkan hasil output SPSS diatas dapat kita lihat dimana nilai t-hitung sebesar $1.952 > 1.699$ dengan nilai signifikansi $0,031 < 0,05$ maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Karyawan Studi Kasus DP3A Kota Parepare).

Dapat dikatakan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka semakin baik kinerja pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Eka Putri Handayani, dkk (2020) yang melakukan penelitian tentang “hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Anugrah Teknologi di Jakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang moderat antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai, dengan koefisien korelasi sebesar 0,648. Sedangkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,620, yang berarti

62% merupakan kontribusi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan sisanya 38% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai DP3A Kota Pare-Pare berdasarkan hasil output SPSS diatas maka dapat dilihat dimana nilai t hitung $1,918 > 1,699$ dengan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$ maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Sunarso (2015) dimana dalam penelitiannya mengatakan bahwa dari faktor kepemimpinan dan karyawan, komunikasi merupakan faktor yang penting karena mendukung tumbuhnya kekuatan budaya organisasi. Dengan komunikasi yang baik akan teratasi dengan perbedaan yang ada antara individu, atasan dan kelompok Motivasi memiliki peranan penting dalam menunjang kekuatan budaya organisasi. Untuk itu, karyawan perlu dimotivasi untuk menjalani penghargaan, perhatian dan membantu bawahan secara khusus menjelaskan pelaksanaan tugas pekerjaannya dengan lebih baik. Efektivitas komunikasi tidak luput dari konflik antar individu yang terjadi di dalam perusahaan. Namun, konflik yang bersifat positif dan dalam batas wajar harus dikelola dengan lebih baik. Pemimpin dalam hal ini harus menciptakan kegiatan yang menyenangkan untuk menjalin hubungan, mengurangi konflik antar umat, dan meningkatkan keterbukaan serta menciptakan kerjasama yang baik.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DP3A Kota Pare-Pare berdasarkan output SPSS diatas dapat kita lihat dimana nilai t hitung sebesar $1,748 > 1,699$ dengan nilai signifikansi $0,047 < 0,05$ maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare).

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Bukit Sanomas) terhadap kinerja pegawai dimana indikatornya adalah (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan sebesar 0,350 atau sebesar 35 persen dan berpengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0,161 atau 16,1 persen, sehingga bahwa total motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 51,1 persen, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya motivasi mempengaruhi kinerja pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nasrullah (2019) yang meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh variabel intervening budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cab. Kota Probolinggo, dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. BRI Cab. Kota Probolinggo sebesar 0,601 dengan nilai Sign sebesar 0,000. Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI Cab. Kota Probolinggo secara tidak langsung melalui variabel Budaya Organisasi (Z1) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,615 dengan nilai Sign sebesar 0,000. Sedangkan Motivasi (X) berpengaruh tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Kota Probolinggo melalui variabel Kepuasan Kerja (Z2) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,437 dengan nilai Sign sebesar 0,000.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,263 atau sebesar 26,3 persen. dan pengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0,128 atau 12,8 persen, sehingga total gaya kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah 39,1 persen, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare) melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hal ini senada dengan apa yang dikemukakan oleh Ilmawan, Mirza D., dkk. (2017) yang meneliti tentang Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja, dimana tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan pendekatan kuantitatif dilakukan di kantor pusat PT Varia Usaha Gresik. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier, analisis jalur dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi terdapat pengaruh antara kinerja dan kompensasi. karyawan. kompensasi dan Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan diuraikan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sebesar 0,299 atau 29,9 persen dan berpengaruh tidak langsung melalui mediasi kepuasan kerja sebesar 0,150 atau 15 persen, sehingga total budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 49,9 persen, maka dapat disimpulkan hipotesis diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus DP3A Kota Parepare) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Ester Rantung (2015) yang meneliti tentang Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Melayani

Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Sinode Gereja Kristen Injili di Minahasa) , yang dalam penelitiannya berisi Performance atau Prestasi Kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kantor sinode Gereja Kristen Injili Minahasa (GMIM) yang menjadi tempat penelitian penulis, merupakan pusat pelayanan GMIM, dimana budaya organisasi selalu dipelajari dalam setiap pergantian pemimpin. Ada banyak konflik tentang bagaimana pemimpin menentukan sikap terhadap karyawan mereka atau terhadap pemimpin lain dan bagaimana setiap pemimpin melayani. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan pelayanan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. .

KESIMPULAN

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare.
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare.
7. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja yang di mediasi oleh Kepuasan Kerja Pegawai DP3A Kota Pare-Pare.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Khalifeh, A. N., & Som, A. P. M. (2013). The antecedents affecting employee engagement and organizational performance. *Asian Social Science*. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n7p41>
- Alfian Yanoto. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Pegawai Pt.Nutrifood Indonesia Di Surabaya. *AGORA Volume 6. No : 1*
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- Diatmika, Paripurna. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *EJournal Universitas Udayana*, 2(5), h: 581-593.

- Dwijayanti, Kadek Desi. (2013). Pengaruh Kompensasi Finansial Komunikasi dan Kepuasan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bakungsari Hotel Di Kuta, Badung, Jurnal Manajemen dan Bisnis, 1.(1),h:44-.56.
- Eka Putri Handayani, dkk. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Karya Anugrah Teknologi Di Jakarta. Aksara Public. Vol 4 No 4
- Ester Rantung. (2015). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Sinode Gereja Masehi Injili di Minahasa). Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.2, 2015:175-186
- Ghozali, Imam. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi keempat. Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu.(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara 2015. Organisasi dan Motivasi. Cetakan keenam. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
- Hidayat, M., Halim, D., & Suharja, A. (2021). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(2), 172-180.
- Ilmawan, Mirza D., et al. (2012) "Peran Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja." Jurnal Ekonomi Modernisasi, vol. 13, no. 1, Feb. 2017, pp. 37-45, doi:[10.21067/jem.v13i1.1745](https://doi.org/10.21067/jem.v13i1.1745).
- Iwan Kurnia Wijaya. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv Bukit Sanomas. AGORA Vol. 6, No. 2
- I Gede Ade Eka Saputra, dkk. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 12, 2017: 6592-6619
- Kurniawati W. (2005). Optimasi pengembangan perikanan purnasasana di PPN Pemangkat Kabupaten Sambas Provinsi Kalimantan Barat [tesis] Bgor; Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, 2(1),:13-14.
- Lilik Nurharyani. (2018). dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Penerapan Learning Organization Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah”. Diakses tanggal 8 September 2019
- Made Dyah Ayu Pranita, dkk. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tabanan. Jurnal Widya Manajemen Vol. 1, No. 1.

- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. (2008). *Manajemem Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Mufarroha. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Malang. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Nadeem, Malik. (2011). Satisfaction Factor Working Members At University alochistan. *Internasional Journal of Balochistan University Pakistan*, 3(1), pp: 11-21.
- Nasrullah. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh budaya organisasi dan kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Kota Probolinggo. Undergraduate thesis, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Ni Kadek Eni Juniari 1 I Gede Riana 2 Made Subudi 3. (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* 4.11 (2015) : 823-840
- Pitaloka, Endang. (2014). The Affect Of Work Environment, Organization Commitment, Job Satisfaction On Ocb Of Internal Auditors *International Journal Business, Economics and Law*, 5 (2), pp:2289- 1552.
- Rita, Johan. (2005). Kepuasan Kerja Pegawai Dalam Kepuasan Institusi Pendidikan . *Jurnal Universitas Atmajaya Jakarta*, 1(3) h: 55-70.
- Rumada, Gede dan Utama, Mudiarta. (2013). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Taman Harum Ubud Gianyar. *Jurnal*, 2(5), h: 1-5.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. Bandung; Alfabeta. Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesepuluh Bumi Aksara, Jakarta
- Sony Bagus Purwanto. (2013). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Proyek Pondasi Tower di Timor Leste PT Cahaya Inspirasi Indonesia). Diakses tanggal 8 September 2019.

ST Mubaroqah ST Mubaroqah, Muhammad Yusuf. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada dinas pertanian kotabima. Jurnal Kinerja. Vol 17, No 2

Syamsu Alam. (2014). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. Diakses tanggal 8 September 2019

Tomy Sun Siagian1)* , Hazmanan Khair1. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 1, No. 1

Yesa Martha Vita Simanungkalit, Endang Setyaningsih. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Lion Mentari Airlines. UG Journal Vol 7, No 6