

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH KABUPATEN LUWU

Fitriani^{*1}, Sylvia², Muhammad Idris³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}fitriani@gmail.com, ²sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, ³muhammadidris709@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) secara parsial Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu 2) pengaruh secara simultan Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Kabupaten Luwu

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Kabupaten Luwu. Penentuan sampel menggunakan jenuh yaitu sebanyak 58 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Kabupaten Luwu. Ini Berarti Bahwa Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja Mampu Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Secara Simultan Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh Secara Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh dominan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Kabupaten Luwu, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik motivasi akan semakin meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Kata Kunci: Kepemimpinan, motivasi, kepuasan dan kinerja.

ABSTRACT

This research aims to analyze 1) partially leadership, motivation and job satisfaction on employee performance at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency 2) the simultaneous influence of leadership, motivation and job satisfaction on employee performance at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency. 3) the most dominant variable influencing employee performance at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency, Luwu Regency.

This research was conducted on Luwu Regency employees. The sample was determined using saturation, namely 58 employees. The data collection methods used were questionnaires and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the research concluded that: partially leadership, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency, Luwu Regency. This means that leadership, motivation and job satisfaction can improve employee performance at the Luwu Regency Regional Revenue Agency. Simultaneously, leadership, motivation and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency, Luwu Regency. Partially, it shows that the motivation variable has a dominant influence on employee performance at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency, Luwu Regency. This shows that the better the motivation, the greater the performance of employees at the Regional Revenue Agency of Luwu Regency.

Keywords: Leadership, motivation, satisfaction and performance.

PENDAHULUAN

Pemimpin adalah kegiatan yang mempengaruhi perilaku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir, mengontrol orang lain atau melalui prestise, power dan posisi. Pemimpin adalah mengarahkan, mengatur dengan kemampuan persuasifnya dan akseptansi/penerimaan secara sukarela oleh pengikutnya. Pimpinan organisasi adalah orang yang selalu dipandang sebagai penanggung jawab utama dalam suatu organisasi (perusahaan) harus berusaha dengan berbagai cara untuk memanfaatkan semua resources yang dimiliki organisasi guna memanfaatkan peluang-peluang yang ada dan menghindari ancaman-ancaman yang ditimbulkan oleh perubahan lingkungan. Kepemimpinan yang berkaitan dengan perubahan, kepemimpinan dalam masyarakat mensyaratkan kemampuan untuk mengendalikan kekuasaan yang tersebar dan memberi kekuasaan pada orang lain untuk mengubah impian menjadi kenyataan, di mana impian harus memberi tempat pada kreativitas.

Kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses pengarahan dan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang saling berhubungan tugasnya. Pemimpin berkaitan dengan bagaimana memotivasi bawahan agar bekerja dengan baik dan bisa meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri pegawai untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing. Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Menurut Rivai (2015) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan, memberikan dukungan, membantu, dan mengarahkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya agar mencapai prestasi kerja yang tinggi.

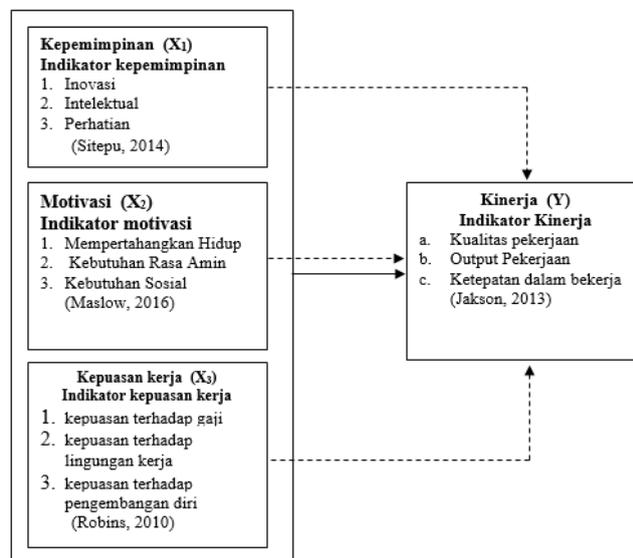
Variabel lain yang mendukung kinerja pegawai adalah Kepuasan kerja (job satisfaction) sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu. (Robbins, 2010).

Luthans (2011), menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi. Pertama, kepuasan kerja adalah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi kerjanya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak dapat dilihat hanya dapat diduga. Kedua, kepuasan kerja hanya dapat ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi atau melebihi harapan seseorang. Jika mereka bekerja lebih berat dibandingkan orang lain pada organisasi yang sama, tetapi penghargaan yang diterima lebih rendah, maka mereka akan

bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, jika mereka diperlakukan dengan baik, dan diberi penghargaan yang layak, maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja menunjukkan beberapa sikap seseorang yang saling terkait.

Berdasarkan fakta empiris pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai belum maksimal, keterlambatan dalam bekerja dan lainnya. sebagian pegawai memiliki tingkat keterampilan yang rendah, masih ada sebagian pegawai yang masih belum mengerti dalam mengerjakan tugas-tugasnya, pekerjaannya belum mampu diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga cenderung ketika pekerjaan tersebut harus diselesaikan secepatnya, hasil pekerjaannya cenderung kurang maksimal. Kondisi ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan dalam kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam berkaitan dengan Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja pegawai.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
2. Kepemimpinan, motivasi dan Kepuasan secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.
3. Variabel Kepemimpinan paling dominan berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu.

METODE PENELITIAN

Bertolak dari permasalahan dan tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas.

Penelitian ini dilakukan pada Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti

bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu Penelitian selama satu bulan yaitu bulan nopember sampai dengan oktober 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu sebanyak 58 orang pegawai

Teknik penentuan sampel dilakukan dengan cara sensus/total sampling yaitu mengambil seluruh anggota populasi sebanyak 58 orang pegawai menjadi responden penelitian. Hal ini didasarkan pada pendapat Sugiyono (2015) bahwa pengambilan sampel dapat dilakukan untuk memenuhi tujuan tertentu, yaitu dapat mewakili populasi.

Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan(X₁)			
X _{1.1}	0,723	0.432	Valid
X _{1.2}	0,785	0.432	Valid
X _{1.3}	0,766	0.432	Valid
X _{1.4}	0,734	0.432	Valid
X _{1.5}	0,607	0.432	Valid
X _{1.6}	0,653	0.432	Valid
X _{1.7}	0,807	0.432	Valid
Motivasi (X₂)			
X _{2.1}	0,730	0.432	Valid
X _{2.2}	0,793	0.432	Valid
X _{2.3}	0,700	0.432	Valid
X _{2.4}	0,765	0.432	Valid
X _{2.5}	0,727	0.432	Valid
X _{2.6}	0,777	0.432	Valid
X _{2.7}	0,651	0.432	Valid
Kepuasan (X₃)			
X _{3.1}	0,735	0.432	Valid
X _{3.2}	0,752	0.432	Valid
X _{3.3}	0,785	0.432	Valid
X _{3.4}	0,696	0.432	Valid
X _{3.5}	0,799	0.432	Valid
X _{3.6}	0,778	0.432	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
$X_{3,7}$	0,656	0.432	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Y_1	0,670	0.432	Valid
Y_2	0,743	0.432	Valid
Y_3	0,751	0.432	Valid
Y_4	0,725	0.432	Valid
Y_5	0,640	0.432	Valid
Y_6	0,737	0.432	Valid
Y_7	0,696	0.432	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0.432. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	0,849	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,853	Reliabel
Kepuasan(X_3)	0,865	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,835	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kepemimpinan (X_1), Kepemimpinan (X_2), motivasi (X_3) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2.644			
Kepemimpinan(X_1)	0.272	2,935	2,004	0,005
Motivasi (X_2)	0.432	4,272	2,004	0,000
Kepuasan(X_3)	0.231	2,312	2,004	0,025

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2.644 + 0.272X_1 + 0.432X_2 + 0.231X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 2.644. Artinya jika variabel Kepemimpinan (X₁), motivasi (X₂), dan Kepuasan (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2.644.
2. Variabel Kepemimpinan (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.272. Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. dan jika nilai Kepemimpinan meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.272.
3. Variabel motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.432. Artinya motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.432.
4. Variabel Kepuasan (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0.231. Artinya Kepuasan (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan jika nilai Kepemimpinan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0.231.

Uji t (Secara Parsial)

Berdasarkan tabel 3 di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwukabupaten Luwu

Hasil pengujian kepemimpinan (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,935 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,935 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

2. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Hasil pengujian motivasi (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,272 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,272 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

3. Pengaruh Kepuasan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Hasil pengujian Kepuasan (X₃) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,025 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,312 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2,312 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,025 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Uji f (Secara Simultan)

Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204.308	3	68.103	26.722	0.000 ^b
	Residual	137.623	54	2.549		
	Total	341.931	57			
a. Dependent Variable: Total_Y1						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2						

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 26.722 dengan signifikansi sebesar 0,005, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $26.722 > f_{tabel}$ sebesar 2,54 dengan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Kepemimpinan (X1), motivasi (X2) kepuasani (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu Kabupaten Luwu.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kepemimpinan (X ₁)	0.272	0,005
Motivasi (X ₂)	0.432	0,000
Kepuasani (X ₃)	0.231	0,025

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan (X1), motivasi (X2) dan Kepuasani (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu adalah variabel motivasi (X2) dengan nilai beta sebesar 0.432, kemudian variabel kepemimpinan (X1) dengan nilai 0.274 dan variabel terendah adalah variabel kepuasan (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,247.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R^2) pada Kinerja pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwukabupaten Luwudapat dilihat pada Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.773 ^a	0.598	0.575	1.596

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,598 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), Kepuasan (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,598 atau 59,8 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), Kepuasan (X_3) Sedangkan sisanya 31,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,935) > t_{tabel} (2,004)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,005 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Hasil ini sesuai dengan penelitian Husniati, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Takalar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Sedangkan secara simultan budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian Rabiatul Adawiyah, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Secara sendiri-sendiri atau parsial, tiga faktor atau variabel yang menjadi analisis penelitian yaitu faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan mempunyai pengaruh bermakna dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara bersama-sama atau simultan, bahwa faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan mempunyai pengaruh secara bermakna atau signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari ketiga faktor tersebut, faktor yang paling dominan pengaruhnya adalah Motivasi Kerja.

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok

kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Menurut Kerlinger dan Padhazur (dalam Siagian, 2010), kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang ia lihat. Kebanyakan orang menganggap gaya kepemimpinan merupakan tipe kepemimpinan. Hal ini antara lain dinyatakan oleh Siagian (2010) bahwa gaya kepemimpinan seseorang adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang yang bersangkutan.

Wahjosumidjo (2015) mengatakan bahwa perilaku pemimpin dalam proses pengambilan keputusan dan pemecahan masalah sesuai dengan gaya kepemimpinan seseorang. Gaya tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Gaya kepemimpinan Direktif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan cara segala kegiatan yang akan dilakukan diputuskan oleh pimpinan semata-mata.
- b. Gaya kepemimpinan Konsultatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan oleh pemimpin setelah mendengarkan masukan/saran dari bawahan.
- c. Gaya kepemimpinan Partisipatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan.
- d. Gaya kepemimpinan Delegatif adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (4,272) > t_{tabel} (2,004)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,005 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Penelitian ini sama dengan Hafsah, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4) kepemimpinan transformasional, kepuasan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. 5) motivasi

kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Hartini, 2022. Pengaruh Kepuasan, motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pegawai Di Sekretariat Dprd Provinsi Sul -Sel. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti kepuasan, budaya organisasi, kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan kepuasan, kepemimpinan, kepemimpinan berpengaruh terhadap semangat kerja.

Motivasi (*organizational culture*) adalah sejumlah pemahaman penting, seperti norma, nilai, sikap dan keyakinan, yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi (Stoner, Freeman, Gilbert, 2010). Setiap organisasi memiliki budaya (*culture*) yang saling berbeda, sehingga dapat membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya ini akan mendorong seseorang untuk berperilaku tertentu dalam suatu organisasi. Budaya dapat mempengaruhi semua kegiatan karyawan organisasi, baik mereka bekerja, cara memandang pekerjaan, bekerja dengan kolega, maupun melihat ke masa depan. Sejumlah organisasi menanamkan budaya tertentu.

Schein dalam Stoner *at al* (2011), mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh (suatu) kelompok, ketika memecahkan masalah penyesuaian eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan, oleh karena itu (diinginkan) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan masalah tersebut. Pendapat Schein yang menekankan pada budaya sebagai asumsi dasar yang didapat kelompok melalui adanya penyesuaian eksternal dan integrasi internal, serta dianggap sah untuk diajarkan pada anggota baru.

Budaya merupakan bauran kompleks dan asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan ide yang lain yang digabungkan menjadi satu untuk menentukan apa anti bekerja dalam suatu organisasi tertentu. Kita dapat mengatakan bahwa orang di setiap organisasi telah belajar cara tertentu untuk menghadapi banyak isu kompleks.

Dalarn hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya di mana ia berada, seperti nilai-nilai, keyakinan dan perilaku sosial/nasyarakat yang kemudian menghasiikan budaya sosial atau budaya nasyarakat. Hal yang sama juga akan terjadi bagi para anggota organisasi dengan segala nilai, keyakinan dan perilakunya dalam organisasi yang kemudian menciptakan budaya organisasi.

Motivasi adalah himpunan dan kepercayaan, harapan dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Motivasi adalah pengalaman, sejarah keyakinan, dan norma-norma bersama yang menjadi ciri. Peranan penting yang dapat dimainkan oleh budaya organisasi, yaitu:

1. Membantu menciptakan rasa memiliki jati diri bagi pekerja,
2. Dapat dipakai untuk mengembangkan keikatan pribadi dengan perusahaan,
3. Membantu stabilisasi perusahaan sebagai suatu sistem sosial,
4. Menyajikan pedoman perilaku, sebagai hasil dari norma-norma perilaku yang sudah terbentuk.

Motivasi sangat penting arti dan peranannya motivasi tidak muncul dengan sendirinya di kalangan anggota organisasi, tetapi perlu dibentuk dan dipelajari. Sebab pada dasarnya motivasi itu adalah sekumpulan nilai-nilai dan pola perilaku yang dipelajari, dimiliki bersama oleh semua anggota organisasi, dan diwariskan dari generasi ke generasi. Motivasi sangat penting peranannya dalam mendukung suatu organisasi yang

efektif secara lebih spesifik, motivasi itu dapat berperan dalam menciptakan jati diri, dan menyajikan pedoman perilaku karyawan.

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kepemimpinan nilai $t_{hitung} (2,312) > t_{tabel} (2,004)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,025 < 0,05$. Artinya secara parsial Kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muh, Ridwan, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat Pengaruh positif Kepemimpinan namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 2) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kepuasan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 3) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 4) Terdapat Pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, Kepuasan dan Motivasi secara bersama sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang. 5) Variabel Motivasi yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pitu Riase Kabupaten Sidenreng Rappang.

Penelitian ini juga sama dengan hasil penelitian Meity Yusuf, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Penyuluh Pertanian Pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamasa Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 9,496, Kemampuan Individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 0,674 dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 15,621 (2) secara simultan kepemimpinan, kemampuan individu dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyuluh pertanian dengan nilai 324,692 (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja penyuluh pertanian adalah variabel kompensasi dengan nilai *standardized coefficient beta* sebesar 0,646.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar 2.644 artinya jika nilai variabel bebas (Kepemimpinan, budaya kerja, dan Kepemimpinan) nilainya 0 maka variabel terikat (kinerja pegawai) nilainya sebesar 2.644.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $26,722 > F_{tabel} 2,57$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepemimpinan, Kepemimpinan, dan kepuasan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

Penelitian sama dengan Hendrawan, 2022. Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Dan motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara variabel kepemimpinan, kepuasan dan motivasi secara sendiri-sendiri (parsial) kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto. Penelitian ini juga membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan Kepuasan dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kecamatan Bontoramba Kabupaten Jeneponto.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap karyawan, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Melayu S.P. Hasibuan (2016), mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi dan Kepuasan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu
2. Kepemimpinan, motivasi dan Kepuasan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu
3. Variabel motivasi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Luwu

DAFTAR PUSTAKA

Argyris, Chris. (2012). *Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making*, San Francisco.

As'ad, Moh. (2014). *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.

Byant., and White. (2011). *Human Resource Management*. Illinois. Irwin.

- Gibson., dkk. (2012). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, edisi Kedelapan. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan., dan Blanchard, Ken. (2014). Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Indrawidjaya, Adam. (2013). Perilaku Organisasi. Sinar Baru. Bandung.
- Jamaluddin. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Muh. Anwar. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Robbins, Stephen, P. (2012). Organization Theory, Structure, Design and Application. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Roslina, Alam. (2012). Materi Kuliah Budaya Organisasi. Universitas Muslim Indonesia. Tidak dipublikasikan.
- Ruky. (2013). Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Siagian, S.P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.
- Thoha. (2011). Perspektif Prilaku Organisasi. Rajawali Pres. Jakarta.
- Umar, Husen. (2011). Business and Introduction. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.