

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MAJENE

A k h s a n. H N, Saban Echdar, Fatmasari
Program Pascasarjana Magister manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar
e-mail: akhsanhn@gmail.com/sabanechdar@gmail.com/fatma.sari@dipanegara.ac.id

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, 2) pengaruh langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, dan 3) pengaruh tidak langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey. Lokasi penelitian pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene berjumlah 97 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 97 orang pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene, dan 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Kata kunci : kepemimpinan transformasional, motivasi, kepuasan dan kinerja

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze: 1) the direct influence of transformational leadership and work motivation on employee job satisfaction in the Majene Regency Regional Financial and Asset Agency, 2) the direct influence of transformational leadership and work motivation on employee performance in the Majene Regency Regional Finance and Asset Agency, and 3) the indirect effect of transformational leadership and work motivation on performance through employee job satisfaction at the Regional Finance and Assets Agency in Majene Regency

This research design uses survey research. Location of the study was in the Regional Finance and Assets Agency in Majene Regency. The study was conducted from October to November 2019. The population in this study included all employees of the Majene Regency Financial and Asset Agency, amounting to 97 people. Sampling of this study was carried out using a saturated sampling technique

(census), namely determining the entire population to be sampled as many as 97 employees of the Majene Regency Finance and Assets Agency. The data analysis technique used is path analysis.

The results showed that: 1) there was a positive and significant direct effect on transformational leadership and work motivation on employee job satisfaction at the Financial and Asset Regional Agency of Majene Regency, 2) there was a positive and significant direct effect on transformational leadership and work motivation on employee performance in Regional Finance and Assets Agency of Majene Regency, and 3) there is a positive and significant influence indirectly on transformational leadership and work motivation on performance through employee job satisfaction at the Regional Finance and Asset Agency of Majene Regency

Keywords: transformational leadership, motivation, satisfaction and performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik itu milik pemerintah maupun swasta selalu dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia. Di era globalisasi seperti sekarang penting untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar dapat bersaing karena memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Hal tersebut disebabkan sumber daya manusia merupakan aspek pokok yang harus selalu diperhatikan guna kemajuan organisasi ke depannya.

Suatu organisasi dapat dikatakan efektif efisien apabila memiliki individu-individu yang memiliki kinerja baik dalam melaksanakan tugas. Hal ini karena setiap instansi atau organisasi akan memiliki target. Oleh karena itu penting bagi suatu organisasi untuk memperhatikan segala sumber daya yang ada, terutama sumber daya manusia karena paling berperan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Risambessy (2012) kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pernyataan tersebut, kajian tentang kepemimpinan transformasional menjadi menarik dan dianggap penting untuk diteliti lebih lanjut oleh peneliti.

Selain itu, variabel motivasi yang selalu dianggap penting dan memang harus ada dalam setiap individu pada suatu organisasi juga menarik untuk diteliti lebih lanjut. Hal tersebut disebabkan motivasi juga menjadi aspek yang penting dalam menentukan kinerja pegawai. Seperti yang dinyatakan Griffin (2010) bahwa motivasi merupakan factor yang menentukan dan sangat penting dalam menentukan kinerja. Adapun Buhler (2004:191) juga menyatakan pendapatnya bahwa motivasi adalah suatu proses yang berkaitan dengan besarnya usaha dari individu dalam melaksanakan tugas dalam organisasi.

Jadi, pada dasarnya organisasi yang menginginkan kinerja yang optimal dalam mencapai target atau tujuan, maka penting bagi seorang pemimpin di dalamnya untuk memberikan motivasi kepada para pegawai agar dapat mencurahkan pikiran serta tenaganya dalam menjalankan pekerjaan. Meskipun hal ini bukanlah suatu pekerjaan yang mudah untuk dilakukan, namun penting bagi seorang pemimpin organisasi memahami persoalan tersebut. Sehingga nantinya bisa mendapatkan kinerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, sangat penting adanya motivasi dalam lingkungan organisasi. Menurut Gomes (2013) manfaat motivasi yakni dapat menciptakan gairah kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Di lain sisi, adapun manfaat yang diperoleh dari bekerja dengan individu yang memiliki motivasi ialah terselesaikannya pekerjaan dalam waktu yang tepat.

Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja (Schermerhorn, 2010: 333) :Pekerjaan itu sendiri – apakah pekerjaan menawarkan

tanggung jawab, ketertarikan ?, Teman sekerja/rekan kerja – berapa banyak kesesuaian, rasahormat, keramah tamahan yang ada?, Kesempatan–adakahkesempatan terbuka untuk promosi,belajar dan tumbuh?, Kondisi kerja – apakah kondisi menawarkan kenyamanan,keselamatan, dukungan?, Keamanan – apakah pekerjaan dan jabatan terjamin?

Setiap instansi atau organisasi akan selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya guna mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi dapat meningkatkan kinerja para pegawai dengan mewujudkannya.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kauangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?
7. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena social, dan fenomena social dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel, dan indicator. Dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dengan memberikan symbol-simbol angka yang berbeda-beda sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut (Saban,Echdar,2017)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*) Sub Struktur Pertama

$$(Z = b_1 ZX_1 + b_2 ZX_2 + E_1)$$

1. Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Pertama

Uji regresi linear berganda (serempak) digunakan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikannya nilai koefisien regresi (b_1, b_2) terhadap kepuasan kerja (Z) untuk uji kelayakan model. Hasil output regresinya berikut ini.

Tabel 5.11
 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Pertama
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	299,504	2	149,752	71,759	,000 ^b
	Residual	196,166	94	2,087		
	Total	495,670	96			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

Sumber : Data diolah pda tahun 2019

Berdasarkan tabel 5.11 tentang hasil output regresi maka dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Hal tersebut ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 71,759 > F_{tabel} = 3,09$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_1, b_2) signifikan dan model layak. Besarnya pengaruh kedua variabel secara serempak terlihat pada kkoefisien determinasinay berikut ini.

Tabel 5.12
 Determinasi (Model Summary) Substruktur Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,777 ^a	,604	,596	1,445

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.12, koefisien determinasi pengaruh variabel kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,604 atau 60,4% artinya perubahan didasarkan kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabelkepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja sedangkan selebihnya sebesar 100-60,4% dijelaskan oleh faktor lain diluar variabelkepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja.

2. Uji Kelayakan Model dan Koefisien Determinasi Sub Struktur Kedua

Uji regresi linear berganda (serempak) dimana pengujian ini untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 5.13
 Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua
 ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891,879	3	297,293	52,687	,000 ^b
	Residual	524,760	93	5,643		
	Total	1416,639	96			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformatif (X1)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan tabel 5.13 tentang hasil output regresi maka dapat dijelaskan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene. Hal tersebut ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 52.687 > F_{tabel} = 2.712$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan. Besarnya pengaruh dari ketiga variabel yang dilihat dari koefisien determinasinya dapat dilihat berikut ini.

Tabel 5.14
Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,793 ^a	,630	,618	2,375	1,349

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Motivasi Kerja (X2), Kepemimpinan Transformasional (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil dari Tabel 5.14, koefisien determinasi pengaruh variabel Kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,630 atau 63,0% artinya perubahan didasarkan kinerja dapat dijelaskan oleh perubahan variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sedangkan selebihnya sebesar 100-63,0% dijelaskan oleh factor lain di luar dari variabel kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

3. Uji Partial (Uji t)

Langkah selanjutnya dalam analisis jalur ialah perhitungan koefisien path atau pendugaan parameter. Pengujian pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan perbandingan nilai t hitung dan nilai t tabel atau nilai signifikansi dan nilai alpha (α). untuk menentukan besarnya pengaruh langsung kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja dapat dilihat pada tabel standardized coefficient (beta). Output koefisien regresi program SPSS Sebagai berikut

Tabel 5. 15
Hasil Uji t (Coefficients) Sub Struktur Kedua

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,999	1,899		-2,106	,038		
	Kepemimpinan Transformasional (X1)	,328	,161	,192	2,040	,044	,449	2,226
	Motivasi Kerja (X2)	,285	,139	,192	2,048	,043	,451	2,216
	Kepuasan Kerja (Z)	,829	,170	,490	4,887	,000	,396	2,527

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil tabel 5.15, diatas dapat dijelaskan :

- **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2,040 > t_{tabel} = 1.66071$ atau nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kepemimpinan transformasional berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,192 atau 19,2% artinya setiap kepemimpinan transformasional pegawai yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,192.

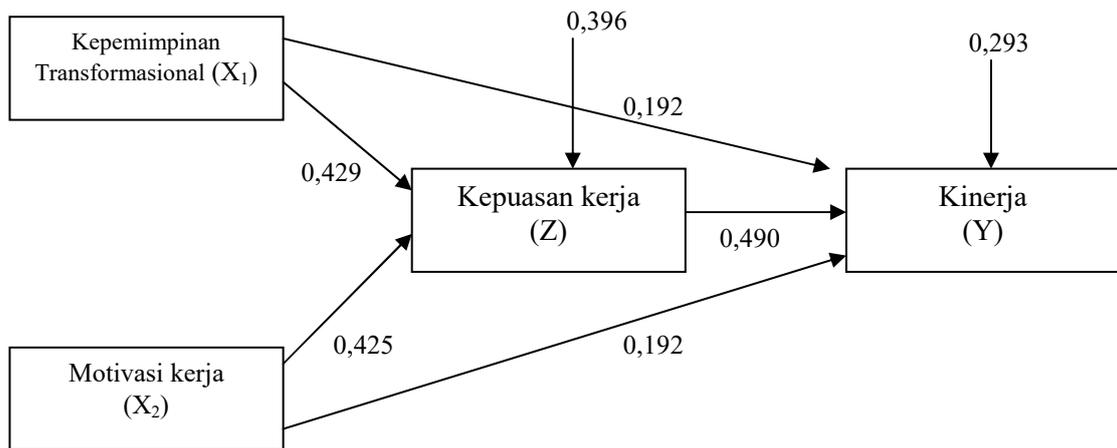
▪ **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_4). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4,887 > t_{tabel} = 1.66071$ atau nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,490 atau 49.0% artinya setiap peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 0,490

▪ **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_5). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2,048 > t_{tabel} = 1.66071$ atau nilai signifikansi $= 0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor Motivasi kerja langsung berpengaruh terhadap kinerja. Besarnya pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,192 atau 19.2% artinya Motivasi kerja pegawai yang baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai sebanyak 192.

Hasil output SPSS dapat digambarkan jalur substruktur kedua sebagai berikut.



Gambar 5.4

Hasil Estimasi Jalur Sub Struktur kedua

Sub struktur kedua pengaruh kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,192X_1 + 0,490Z + 0,192X_2 + 0,396E_2$$

4. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*) dan Tidak Langsung (*Indirect Effect*) Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengaruh langsung dapat dilihat dari nilai beta atau *standardized coefficient* pada tabel coefficients. Pengaruh langsung antara variabel (X_1, X_2) dengan variabel intervening (Z) dan variabel dependen (Y)

Pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja ($X_1 \rightarrow Z$) = 0,429 atau 42,9%, artinya setiap peningkatan kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene sebanyak 0,429 atau 42,9%.

Pengaruh langsung variabel Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ($X_2 \rightarrow Z$) = 0,425 atau 42,54%, artinya setiap peningkatan Motivasi kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kepuasan kerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene sebanyak 0,425 atau 42,5%.

Pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ($X_1 \rightarrow Y$) = 0,192 atau 19,23%, artinya setiap peningkatan kepemimpinan transformasional, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene sebanyak 0,192 atau 19,2%.

Pengaruh langsung variabel kepuasan kerja terhadap kinerja ($Z \rightarrow Y$) = 0,490 atau 49,0%, artinya setiap peningkatan kepuasan kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene sebanyak 0,490 atau 49,0%.

Pengaruh langsung variabel Motivasi kerja dan kinerja ($X_2 \rightarrow Y$) = 0,192 atau 19,2%, artinya setiap peningkatan Motivasi kerja, maka akan meningkatkan kenaikan kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene sebanyak 0,192 atau 19,2%.

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan variabel (X_1, X_2) dengan variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (Z)

Pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional (X_1) dengan variabel kinerja (Y) melalui variabel kepuasan kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut :

$$X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_1 \times b_4) = (0,429 \times 0,490) = 0,210$$

Nilai sebesar 0,210 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan transformasional terhadap variabel kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,210 atau 21,0%

Pengaruh tidak langsung variabel Motivasi kerja (X_2) dengan variabel kinerja (Y) melalui Variabel kepuasan kerja (Z) dengan rumus sebagai berikut.

$$X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = (b_2 \times b_4) = (0,425 \times 0,490) = 0,208$$

Nilai sebesar 0,208 memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung variabel Motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene melalui variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,208 atau 20,8%.

c. Total Pengaruh (Total Effect)

Total pengaruh adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung, total pengaruh diperoleh dengan rumus sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (X}_1\text{)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= b_3 + (b_1 \times b_4) = 0,192 + (0,429 \times 0,490) \\
 &= 0,192 + 0,210 \\
 &= 0,402
 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variabel kepemimpinan transformasional (X₁) terhadap kinerja (Y) pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene melalui kepuasan kerja (Z) adalah sebesar 0,404 atau 40,4%

$$\begin{aligned}
 \text{Total Effect (X}_2\text{)} &= \text{pengaruh langsung} + \text{pengaruh tidak langsung} \\
 &= b_5 + (b_2 \times b_4) = 0,192 + (0,425 \times 0,490) \\
 &= 0,192 + 0,208 \\
 &= 0,400
 \end{aligned}$$

Artinya total pengaruh langsung variabel Motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja (Y) pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene melalui Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0,400 atau 40,0%.

Pengujian Hipotesis

H₁ : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene.

Berdasarkan hasil hipotesis disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat pada tabel 5.2 diaman diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja ialah 0,429 sehingga H₁ diterima.

H₂ : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut terlihat pada tabel 5.3 dimana diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ialah 0,425 sehingga H₂ diterima.

H₃ : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada hipotesis maka disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat pada tabel 5.6 dimana diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sig= 0,000 < alpha 5% dan besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja ialah 0,192% H₃ diterima.

H₄ : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada hipotesis maka disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat pada tabel 5.7 dimana diperoleh

perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ialah 0,192 sehingga H_4 diterima.

H_5 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan pada hipotesis maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,. Hal tersebut terlihat pada tabel 5.8 dimana diperoleh perbandingan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai $sig = 0,000 < \alpha 5\%$ dan besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ialah 0,490 sehingga H_5 diterima.

H_6 : Kepemimpinan Transformasional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis enam (H_6) menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis tersebut merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Menurut Imam Ghozali (2005) analisis jalur linear digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antarvariabel.

Hasil penelitian hipotesis pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_1, b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_1 = 0,429$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, dan nilai koefisien ($b_4 = 0,490$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, Jadi besarnya pengaruh tidak langsung $(0,429) \times (0,490) = (0,210)$. koefisien pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap kinerja lebih besar (0,192). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka H_6 (diterima).

H_7 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis enam (H_7) menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis tersebut merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian Hipotesis pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien (b_2, b_4) dimana besar nilai koefisien ($b_2, 0,425$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$ dan nilai koefisien ($b_4, 0,499$) dengan tingkat sig. $0,000 < 5\%$, jadi besarnya pengaruh tidak langsung $(0,425 \times (0,490) = (0,208)$. Namun koefisien pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap kinerja lebih besar (0,192). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, maka H_7 (diterima)..

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.

2. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
3. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kab. Majene.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
6. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Majene.
7. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul kadir.2014. *pengenalan system informasi*. Edisi Revisi. Andi. Yogyakarta.
- Abdurrahmat, Fatoni. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Renika Cipta
- Akhyadi. Kaswan 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia:Alfabeta
- As'ad S. Moh. 2013. *Edi keempat*, Liberty, Yogyakarta, *Sumber Daya Manusia*.
- Aziz (2014), *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Padang*.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Brahmasari, Ida Ayu Suorayetno, Agus. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vo. 10, No.2, September 2013: 124-135.
- Buhler, Patricial. 2014. *Manajemen Skills dalam 24 Jam*. Terjemahan. Jakarta: Perdana Media
- Davis, Keith & Jhon W. Newstrom. 2010. *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Alih Bahasa Agus Darma. Jakarta: Erlangga.
- Deewar Mahesa. (2010) *Analisi Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Lama Kerja*
- Dubrin, Andrew J 2010Canada: Nelson Educational. *Principles of Leadership*

- Ghozali, imam. 2011 Edeisi Keempat. Semarang. Penerbit BP-Universitas Diponegoro.
Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.
- Griffin W. Ricky. 2010. Manajemen, Edisi Ke 10, Alih Bahasa. Sedarmayanti, Solemba Empat, Jakarta.
- Gomes, F. Cadoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. Jilid 1. Yogyakarta: BPF.
- Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Arisamandiri Pratama*. Ejournal, Vo.17, No.28.
- Hasibuan, SP. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Luthans. Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. ANDI, Yogyakarta.
- Mathis, Robert. L & Jackson, John H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Munandar, M. 2010. *Budgeting Perencanaan Kerja, Pengkoordinasian Kerja, Pengawasan Kerja*. Yogyakarta: BPF.
- Raharjo, Susio Toto dan Nafisah Durrotun. 2011. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Departemen Agama Kota Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Vol. 3, No. 2.
- Regina, 2010. Pengaruh gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Unipersitas Diponegoro, Semarang
- Risambessy, Agustina et. All. 2012. *The Influence of Transformasional Leadership Style*. Journal of Basic and Applied Scientific Research. ISSN 2090-4304, Vol. 2.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi*. Penerjemah: Diana Angelica. Jakarta: Salemba Empat.
- Rokmaloka 2011 “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Badan Kesatuan Bangsa Politik dan Perlindungan Masyarakat Provinsi Jawa Tengah)”. Skripsi. Semarang: FakultasEkonomi, Universitas Diponegoro.
- Saban,Echdar.2017.Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis.Bogor: Ghalia Indonesia
- Schermerhorn Jr., John R. 2010. Manajemen. Yogyakarta : Penerbit Andi

Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Susilo Toto Raharjo. 2013. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Volume3, Nomor 2 Juli Tahun 2013.

Surbakti Marwan Petra, dkk. 2013, “Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. UNDIP. Vol. 2, No. 3

Yukl, Gary. 2010 *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: PT Indeks