

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
KABUPATEN BANTAENG**

Suryadi*¹, Muhammad Idris², M. Salim Sultan*³.

¹Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: suryadigauada@gmail.com, muhammadidris709@gmail.com,

salimsultan0859@gmail.com.

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian ini dilaksanakan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bantaeng dengan mengambil 77 Pegawai sebagai sampel penelitian. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial terbukti jika kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ini menghasilkan nilai koefisien determinasi sebesar 74% yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 74% variabel penelitian ini dan sebesar 26% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini .

Kata kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja , Kinerja Pegawai

Abstract

This study is intended to determine the effect of leadership, work motivation and job satisfaction on employee performance. This research was conducted at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) Bantaeng Regency by taking 77 employees as research samples. The results of this study prove that it is partially proven that leadership, work motivation and job satisfaction affect employee performance. This study also proves that simultaneously leadership, work motivation and job satisfaction have an effect on employee performance. This results in a coefficient of determination of 74% which indicates that this research model can explain that employee performance is influenced by 74% of this research variable and 26% is influenced by variable others who were not examined in this study.

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

PENDAHULUAN

Setiap organisasi mempunyai tujuan, baik tujuan umum maupun khusus, jangka pendek maupun jangka panjang, yang akan direalisasikan dengan menggunakan berbagai sumberdaya atau faktor produksi yang ada. Manajemen memegang peranan sangat penting, sebab manajemen merupakan “proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya organisasi dan proses penggunaan semua sumberdaya organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Girniawan, 2019).

Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikiran dan tenaga dari seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan yakni dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa performa instansi pemerintahan bergantung pada performa kerja ASN itu sendiri (Notoadmodjo, 2014: 89)

Dari penelitian yang dilakukan ditemukan beberapa permasalahan pada lokasi penelitian yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng berupa fakta - fakta empiris yaitu :

1. Belum maksimalnya Kepemimpinan dalam memfokuskan pada hasil atau manfaat untuk mendapatkan kinerja pegawai;
2. Belum maksimalnya proses pengambilan keputusan kepemimpinan untuk selalu mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada kinerja pegawai dalam organisasi;
3. Kurang berfungsinya kepemimpinan pada segala aktivitas kerja untuk selalu berdasar tim daripada individual;
4. Belum seluruhnya aktivitas kepemimpinan selalu menekankan pada menjaga stabilitas dan ketertiban dalam kegiatan pekerjaan;
5. Belum maksimalnya pimpinan memotivasi kerja yang baik agar para bawahan mempunyai motivasi kerja yang baik pula;
6. Belum kuatnya rasa bangga atas hasil pekerjaan;
7. Belum kuatnya aturan pemberian Penghargaan atau sanksi yang diberikan sebagai dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman;
8. Masih lemahnya Pimpinan yang kurang tegas dalam bertindak;
9. Masih adanya hubungan yang kurang harmonis antar sesama rekan kerja
10. Belum meningkatnya kepuasan kerja untuk mendorong gairah dan semangat kerja pegawai
11. Masih rendahnya persepsi Kepuasan Kerja akan mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai
12. Belum meningkatnya kepuasan kerja agar tercipta suasana dan hubungan kerja yang baik
13. Belum meningkatnya kepuasan kerja agar meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai.

Rendahnya kinerja ASN salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Menurut Girniawan (2019) bahwa kepemimpinan mengandung arti kemampuan mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Banyak penelitian tentang kepemimpinan telah menguji hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai. Yukl (2010) mengatakan, dalam teori *path goal*, kepemimpinan telah dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Seiring perubahan yang terjadi dalam organisasi, antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang sangat erat.

Dari beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sifat atau karakter atau cara seseorang dalam upaya membina dan mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang agar mau bekerjasama, komitmen dan setia untuk melaksanakan semua kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng masih belum maksimal, dimana pada umumnya Pemimpin organisasi tidak dapat mempengaruhi perilaku pegawai dengan cara menciptakan sistem dan proses organisasi sesuai dengan kebutuhannya, baik kebutuhan individu, kebutuhan kelompok maupun kebutuhan organisasi dan membawa konsekuensi. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang

dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan *follower* akan menentukan sejauh mana *follower* mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Dengan memperhatikan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng untuk dapat memperoleh gambaran dan hasil penelitian yang akan menjadi masukan dalam membuat dan melaksanakan kebijakan pengembangan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Kemudian, faktor motivasi juga menjadi penentu dalam meningkatkan kinerja pegawai. Permasalahan yang ditemukan pada faktor motivasi ini adalah timbulnya rasa malas pegawai ketika pekerjaan itu sudah seringkali dilakukan. Sehingga terkadang cenderung menganggap pekerjaan tersebut berjalan seperti biasa-biasa saja. Belum muncul keinginan dari dalam untuk melakukan suatu perubahan agar pekerjaan yang biasa-biasa tersebut menjadi suatu pekerjaan yang luar biasa. Pengertian Motivasi, Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli diatas bahwa motivasi mempunyai tiga dimensi, yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, kebutuhan akan kekuasaan dan memiliki 10 indikator. Sedangkan definisi motivasi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi pegawai adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Dengan memperhatikan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng untuk dapat memperoleh gambaran dan hasil penelitian yang akan menjadi masukan dalam membuat dan melaksanakan kebijakan pengembangan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Dimana peneliti menemukan permasalahan pada variabel ini yaitu perasaan kurang puas dengan hasil pekerjaan yang diterimanya, misalnya penghasilan gaji yang masih dibawah standar kebutuhan, belum lengkapnya fasilitas yang diberikan sehingga memunculkan kejenuhan untuk bekerja dan terbatasnya kemampuan pegawai yang bisa bekerja dengan baik. Kepuasan Kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Kepuasan Kerja: sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka, hal tersebut merupakan hasil persepsi mereka tentang pekerjaan. Gibson (2000:106).

Menurut Handoko (2011:193) menyatakan kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidaknya pegawai/ASN dalam bekerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka dalam suatu organisasi. Menurut Armelsa (2019) bahwa kepuasan pada pekerjaan akan meningkatkan motivasi individu untuk menyenangkan pekerjaan, sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Perasaan senang dan didukung oleh motivasi dalam bekerja, merupakan modal penting terciptanya sumber daya manusia yang loyal, memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya dan dipastikan akan mendukung terciptanya kinerja ke tingkat yang lebih baik.

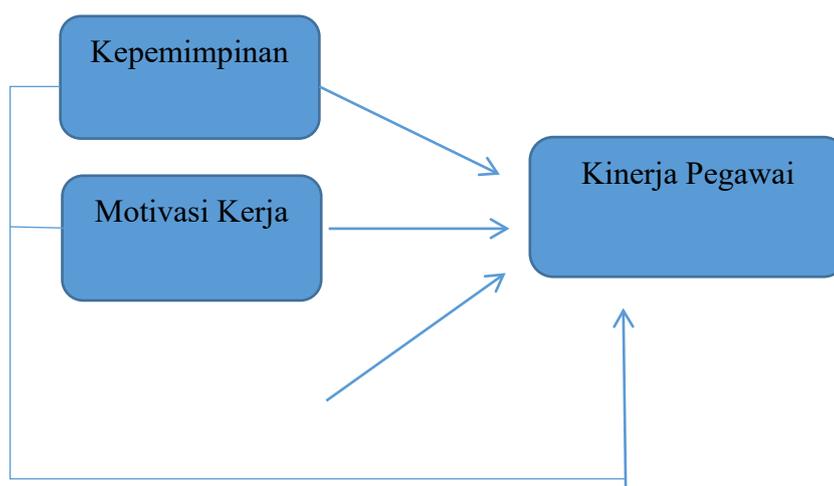
Berdasarkan beberapa definisi dan pendapat para ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan kepuasan kerja adalah sikap positif maupun negatif dan perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya.

Pengamatan yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng dari hasil observasi, terdapat beberapa pegawai yang terlihat bosan dengan pekerjaannya dan Pegawai tidak memperoleh kepuasan kerja berarti membuang sepersekiannya waktunya dalam pekerjaan yang tidak menyenangkan dan menghambat pertumbuhan pribadi mereka dan tidak akan mencapai kematangan psikologis ini berarti semua kejelekan yang bertalian dengan ketidakpuasan dalam pekerjaan adalah moralitas yang rendah, produktivitas yang berkurang dan pada gilirannya akan menjadikan frustrasi. Perasaan kurang puas juga berupa tingkat hasil pendapatan dari pekerjaan yang diterimanya, misalnya penghasilan gaji yang masih dibawah standar kebutuhan, belum lengkapnya fasilitas yang diberikan sehingga memunculkan kejenuhan untuk bekerja dan membatasi kemampuan pegawai yang bisa bekerja dengan baik. Sehingga faktor ini dapat mempengaruhi prestasi dan produktivitas kerja pegawai. Ada pula pegawai yang dijumpai memilih bermain games, menonton film, bercanda, mengobrol pada saat jam kerja. Hal tersebut berimbas terhadap kinerja pegawai meskipun belum termasuk ke dalam taraf mengkhawatirkan, namun penurunan kepuasan kerja ini perlu dicermati dan ditindaklanjuti.

Dengan memperhatikan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng untuk dapat memperoleh gambaran dan hasil penelitian yang akan menjadi masukan dalam membuat dan melaksanakan kebijakan pengembangan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Kepuasan Kerja

HIPOTESIS PENELITIAN

Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

1. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng
2. Kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Penelitian ini dilaksanakan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada Januari – Februari 2021.dengan sampel penelitian sebanyak 77 (tujuh puluh tujuh) orang yang merupakan pegawai pada Bappeda Tahun 2021.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL

Uji Regresi Berganda

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 19,00. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 5.14 berikut ini :

Tabel 1, Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Output Hasil Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.	Beta		

		Error			
	(Constant)	3.298	2.485		1.327 0.189
	KEPEMIMPINAN (X1)	0.289	0.143	0.201	2.022 0.002
1	MOTIVASI KERJA (X2)	0.43	0.127	0.363	3.385 0.001
	KEPUASAN KERJA (X3)	0.482	0.145	0.319	3.319 0.001

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data primer, diolah 2021

Persamaan regresi berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 3,298 + 0,289 X_1 + 0,430 X_2 + 0,482 X_3$. interpretasi model persamaan regresi sebagai berikut: Nilai konstanta sebesar 3,298 menunjukkan bahwa jika variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kepuasan kerja (X3) sama dengan nol, maka variabel bebas Kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 3,298 satuan. Artinya dengan tanpa Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja, maka diprediksikan Kinerja pegawai akan meningkat sebesar 14.779 satuan. Nilai koefisien kepemimpinan (X1) sebesar 0,289. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,289 point. Nilai koefisien Motivasi (X2) sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,430 point. Nilai koefisien kepuasan kerja (X3) sebesar 0,482. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,482 point. Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,482 point..

Pengujian hipotesis secara parsial dengan T-Ttest.

1. Nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 2,022 yang lebih besar dari nilai t table 1,99 dengan harga signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X₁) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
2. Nilai t hitung untuk variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3,385 yang lebih besar dari t tabel 1,99 dengan tingkat signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X₂) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).
3. Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3.319 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,99 dengan tingkat signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan kerja (X₃) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y).

Pengujian hipotesis secara Simultan Dengan F-Test (Anova^b)

Tabel 2 Hasil Output Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	258.360	3	86.120	29.384	.000 ^a
Residual	213.952	73	2.931		
Total	472.312	76			

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KINERJA (Y)

Sumber : Data primer, diolah 2021

Uji F digunakan mengetahui pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak dengan tingkat signifikan 0,05 atau dengan hasil F hitung lebih besar dari F tabelnya, untuk mengetahui F tabel digunakan rumus $F_{tabel} = F(k; n - k)$ sehingga diperoleh $F_{tabel} = 3; 77 - 3 = 3; 74$ sehingga diperoleh hasil dari F tabel sebesar 2,73, menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis dengan perhitungan uji F menggunakan program SPSS for Windows release 19.00 diperoleh F hitung = 29,364 yang lebih besar dari F tabel sebesar 2,73 dengan signifikansi sebesar 0.000 dimana kurang dari 0.05, menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan. Dengan demikian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Pengujian secara Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Derajat pengaruh antar Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai secara bersama-sama atau secara simultan dapat diketahui dari harga korelasi secara simultan atau R sebagaimana pada Tabel berikut.

Tabel 3 Hasil Output Korelasi Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.740 ^a	.547	.528	1.71197

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA (X3), KEPEMIMPINAN (X1), MOTIVASI KERJA (X2)

Sumber : Data primer, diolah 2021

Hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan R sebesar 0.740 dengan nilai R square sebesar 0.547. Ini mengindikasikan bahwa kuat pengaruh secara bersama-sama variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai masuk dalam kategori kuat. Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dapat diketahui dari harga

koefisien determinasi simultan (R) yang menunjukkan secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh sebesar 0,740 atau 74% terhadap Kinerja pegawai, sedangkan selebihnya sebesar 26% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan tiga variabel X yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan secara parsial Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari hasil uji t anova didapatkan hasil nilai t hitung untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai diperoleh 2,022 yang lebih besar dari nilai t table 1,99 dengan harga signifikansi 0.002 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y). Hal ini berarti bahwa semakin stabil Kepemimpinan maka Kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini juga dilihat dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,289. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,289 point.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Hal ini terlihat dari hasil uji t anova didapatkan hasil nilai t hitung untuk variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3,385 yang lebih besar dari t tabel 1,99 dengan tingkat signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa nilai t yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikansi yang diperoleh dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), dan dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien Motivasi (X_2) sebesar 0,430. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,430 point.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Dalam penelitian ini yang dilakukan di kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng dikatakan berhasil karena Nilai t hitung untuk variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai diperoleh 3.319 yang lebih besar dari nilai t tabel 1,99 dengan tingkat signifikansi 0.001 menunjukkan bahwa kurang dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y), hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien kepuasan kerja (X_3) sebesar 0,482. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila kepuasan kerja mengalami kenaikan atau bertambah 1 poin maka kinerja pegawai bertambah 0,482 point.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng. Responden dalam penelitian ini berjumlah 77 orang pegawai. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden yang kemudian diuji dan dianalisis

terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linear berganda, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng.
4. Motivasi kerja paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng
5. Dari hasil analisis regresi linear berganda maka variabel independent yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bantaeng adalah variabel kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,482 point.

DAFTAR PUSTAKA

- Armelsa, D., & Mutiah, T. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Kecamatan Setu Kabupaten Bekasi*, ejournal.bsi.ac.id.
- Ariadi, 2019. *Pengaruh Komitmen, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizen Behavior (OCB)*. Universitas Lampung: Bandar Lampung.
- Budiyanto, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Lebak*, Jurnal Studia Vol.7 No.1, STIE La Tansa Mashiro.
- Dale, Timpe. 2013. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan kelima. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia- Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Gibson, 2013. *Penilaian Kinerja*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Girniawan, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agraria dan Tata ruang/ BPN Kantor Pertanahan Kota Palembang*, Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 17 (1)
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja. Grafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mangkunegara, 2011. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku II, Penerjemah : Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie, Jakarta : Salemba Empat.
- Muchlas, 2012. *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar.
- Notoadmodjo, S. 2014. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Puspitawati, N. M. D. 2013. *Kepuasan Kerja dan Komitmen Orgnisasional: Pengaruhnya terhadap Layanan Hotel Bali Hyatt Sanur*. Tesis Program Magister Manajemen. Universitas Udayana, Denpasar, Indonesia.
- Robbins, 2011. *Perilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, 2015. *Essentials of organizational behaviour* (15 ed.). Boston, MA Prentice Hall.
- Santosa, 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai*, Universitas Mercu Buana: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Membangun dan mengembangkan kepemimpinan serta meningkatkan kinerja untuk meraih keberhasilan*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT.Refika Aditama.
- Sjafrizal, 2014. *Perencanaan Pembangunan Daerah Dalam Era Otonomi*, Rajagrafindo Persada: Depok.
- Syukur, 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Tegal*. Jurnal Magisma: Universitas Diponegoro.
- Thoha, Miftah 2015. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Cetakan ke 18. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wahjosumidjo. 2011. *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Gravindo Persada.
- Veithzal, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Yukl, Gary. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi ke 8. Jakarta : Indeks.