

PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA, TATA RUANG, PERTANAHAN DAN PERUMAHAN RAKYAT KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Muddiah^{*1}, Muhammad Hidayat², Ahmad Firman³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ¹ muddiah.dhia571@gmail.com, ² hidayat2401@yahoo.com, ³ a_firman25@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) Pengaruh motivasi, komunikasi, dan gaya kepemimpinan kerja terhadap kepuasan kerja (2) Pengaruh motivasi, komunikasi, gaya kepemimpinan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (3) Pengaruh motivasi, komunikasi dan gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan sampel penelitian sebanyak 98 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS 25,0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. (2) Gaya Kepemimpinan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Gaya Kepemimpinan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Motivasi signifikan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (6) Komunikasi signifikan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. (7) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: *Motivasi, Komunikasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine (1) The effect of motivation, communication, and work leadership style on job satisfaction (2) The effect of motivation, communication, work leadership style and job satisfaction on employee performance (3) The effect of motivation, communication and work leadership style on performance employees through job satisfaction at the Department of Highways, Cipta Karya, Spatial Planning, Land Affairs and Public Housing in Sidrap Regency.

This research is a quantitative study with a sample of 98 people. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis using SPSS 25.0.

The results show that (1) Motivation contributes significantly to increasing job satisfaction. (2) The Leadership style contributes significantly to job satisfaction. (3) Motivation has a significant influence on employee performance. (4) The Leadership style is not significant to employee performance. (5) The Motivation has a significant indirect effect on employee performance through job satisfaction. (6) The Indirect significant communication on employee performance through job satisfaction. (7) The Leadership style has no indirect significant effect on employee performance through job satisfaction.

Keywords: *Motivation, Communication, Leadership Style, Job Satisfaction and Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor penting bagi suatu instansi guna menjaga kelangsungan hidup instansi dan untuk dapat menghadapi persaingan dalam dunia bisnis yang semakin ketat.

Pegawai sebagai sumber daya instansi merupakan perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan instansi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai tujuan, mempunyai pikiran perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya, sehingga dari sikap pegawai inilah akan menentukan kinerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Fathoni 2016).

Setiap instansi tentu menginginkan pegawainya mempunyai kinerja yang baik, karena tercapai atau tidaknya tujuan instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai di instansi. Menurut Simamora (2016) sumber daya manusia yang efektif sebagai salah satu sumber daya organisasi/instansi yang penting bagi keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang mampu berpartisipasi dengan aktif di dalam instansi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu, dan mampu memberikan solusi atas kesulitan-kesulitan yang dihadapi instansi, serta ikut menjaga kelangsungan hidup instansi karena adanya rasa memiliki (Doelhadi 2013). Namun pada kenyataannya tidak semua pegawai mampu melakukan hal seperti yang disebutkan diatas.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi (Mathis dan Jackson 2016). Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi (Harianja 2018). Dalam kinerja dikenal adanya penilaian kinerja yang digunakan untuk pengukuran kinerja. Penilaian kinerja dapat menjadi alasan untuk penilaian sejauh mana kegiatan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan baik, dan apa yang akan dilakukan kemudian, seperti dalam penggajian, perencanaan karir dan lainnya yang terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya manusia. Penilaian kinerja tidak sekedar menilai, yaitu mencari pada aspek apa pegawai kurang puas atau lebih dalam pekerjaannya, membantu pegawai untuk mencapai kinerja yang diharapkan oleh organisasi dan berorientasi pada pengembangan pegawai terlebih bagi organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin 2013). Karena motivasi merupakan suatu proses yang mengarahkan seberapa banyak usaha yang di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan (Buhler 2014). Menurut Ernest J. McCornick mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku-prilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Mangkunegara 2017).

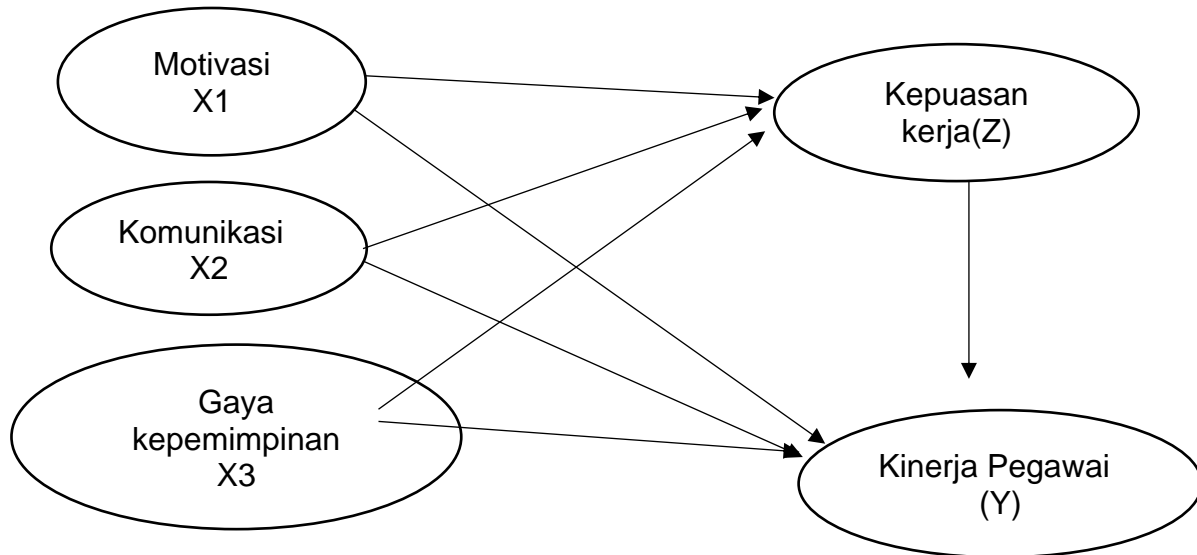
Keberhasilan pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat dalam pelaksanaan pembangunan infrastruktur di Kabupaten Sidenreng Rappang harus ditunjang dengan ketersediaan aparat yang memiliki kompetensi dan kemauan kuat dalam menjalankan Visi, misi, tujuan dan sasaran organisasi. Gambaran tentang kondisi kepegawaian SKPD ini dapat digambarkan yaitu :Jumlah Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat pada Tahun 2023 berjumlah 61 orang PNS dan 37 orang Non PNS yang terdiri atas 65 orang Laki-laki dan 33 orang perempuan.

Fenomena-fenomena di atas dipengaruhi oleh kurangnya komunikasi, kurangnya motivasi, dan kurangnya dukungan kepemimpinan, jika tidak mendapat perhatian dan penanganan dari pihak atasan, jelas akan mengganggu jalannya proses pencapaian tujuan

perusahaan (Robbins, 2014). Pegawai yang tidak puas cenderung sering mangkir (absen) dan kemungkinan mereka meminta ijin untuk tidak masuk kerja lebih besar.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor motivasi, komunikasi, dan gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. Secara sistematis dapat dijelaskan dengan gambar :

Gambar 1 Kerangka Pikir



HIPOTESIS PENELITIAN

Hipotesis dapat diartikan sebagai dugaan atau jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul

Hipotesis adalah suatu perumusan sementara yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dan juga dapat menuntun/mengarahkan penyelidikan Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.
2. Diduga bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.
3. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.
4. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.
5. Diduga bahwa Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.

6. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.
7. Diduga bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.
8. Diduga bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.
9. Diduga bahwa Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2014). Survey merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (eksploratif), menguraikan (deskriptif), dan penjelasan (eksplanatory) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator sosial.

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap dengan pertimbangan bahwa data dan informasi yang dibutuhkan lebih mudah diperoleh dan akurat serta sangat relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi objek penelitian ini. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian selama 1 bulan yaitu bulan April 2023 sampai Mei 2023.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hubungan Langsung (Persamaan I)

Model	B	Unstandardized	Standardized	T	P (sig)
		Coefficients	Coefficients		
		Std. error	Beta		
Constant	0,558	3,116		0,179	0.858
Motivasi (X1)	0,508	0,098	0.515	5,179	0.000
Komunikasi (X2)	0,223	0,097	0.197	2,291	0.024
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,175	0,062	0.241	2,809	0.006

Hubungan Tidak Langsung (Persamaan II)

Model	B	Unstandardized	Standardized	T	P (sig)
		Coefficients	Coefficients		
		Std. error	Beta		

Constant	2,046	2,831		0,723	0.472
Motivasi (X1)	0,292	0.101	0,303	2,888	0.005
Komunikasi (X2)	0,199	0.091	0,180	2,189	0.031
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,074	0.059	0,105	1,259	0.211
Kepuasan Kerja (Z)	0,374	0.094	0,383	3,991	0.000

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil Uji Sobel

Hasil Uji Sobel Test

Variabel	Sobel Test Statistik	Signifikansi	Ket
Motivasi – Kepuasan Kerja – Kinerja Pegawai	3.15619505	0.00079921	Signifikan
Komunikasi – Kepuasan Kerja– Kinerja Pegawai	1.99056428	0.02326441	Signifikan
Gaya Kepemimpinan – Kepuasan Kerja– Kinerja Pegawai	1.19620886	0.11580753	Tidak Signifikan

Dari Tabel di atas dapat dijelaskan Hasil sobel test Motivasi – Kepuasan Kerja – Kinerja Pegawai diperoleh nilai sobel test 3,156 dengan signifikansi 0,0007 yang berarti ada pengaruh secara tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil sobel test Komunikasi – Kepuasan Kerja– Kinerja Pegawai diperoleh nilai sobel test 1,9905 dengan signifikansi 0,023 yang berarti ada pengaruh secara tidak langsung Komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil sobel test Gaya Kepemimpinan – Kepuasan Kerja– Kinerja Pegawai diperoleh nilai sobel test 1,196 dengan signifikansi 0,115 yang berarti tidak ada pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima atau secara bersama-sama variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 2. Hasil Uji F (Hubungan Langsung)

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	8760.838	3	2920.279	144.027	0,000
Residual	1905.938	94	20.276		
Total	10666.776	97			

a. Variabel Dependent : Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan

Hasil uji F untuk uji hubungan langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 94$ maka f tabel didapat $(3:94)=3,22$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $144,027 >$ nilai f tabel $3,22$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel- variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3. Hasil Uji F (Hubungan Tidak Langsung)

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	8593.003	4	2148.251	128.376	0,000
Residual	1556.272	93	16.734		
Total	10149.276	97			

a. Variabel Dependent : Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan

Hasil uji F untuk uji hubungan tidak langsung pada penelitian ini diperoleh dengan tingkat signifikan 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 90$ maka f tabel didapat $(4:93)=2,45$. Berdasarkan uji anova atau uji F dari output SPSS, terlihat bahwa diperoleh f hitung sebesar $128,376 >$ nilai f tabel $2,45$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Secara lebih tepat, nilai F hitung dibandingkan dengan F tabel dimana jika F hitung $>$ F tabel maka secara simultan variabel-variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Uji t (Uji Parsial)

Berdasarkan tabel 5.18 hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung motivasi sebesar $5,179$ dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar $1,661$. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $5,179 > 1,661$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis I diterima.

Berdasarkan tabel 5.18 hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung komunikasi sebesar $2,291$ dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar $1,661$. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,291 > 1,661$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis II diterima.

Berdasarkan tabel 5.18 hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung gaya kepemimpinan sebesar $2,809$ dan untuk nilai t tabel dari hasil $n-k-1$ (n =responden, k =variabel independen) sebesar $1,661$. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar $2,809 > 1,661$ dan untuk nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis III diterima.

Model	B	Unstandardized	Standardized	T	P (sig)
		Coefficients Std. error	Coefficients Beta		
Constant	2,046	2,831		0,723	0.472
Motivasi (X1)	0,292	0.101	0,303	2,888	0.005
Komunikasi (X2)	0,199	0.091	0,180	2,189	0.031
Gaya Kepemimpinan (X3)	0,074	0.059	0,105	1,259	0.211
Kepuasan Kerja (Z)	0,374	0.094	0,383	3,991	0.000

Berdasarkan tabel 5.19 hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung motivasi sebesar 2,888 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,661. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,380 > 1,661 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,005 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis IV diterima.

Berdasarkan tabel 5.19 hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung komunikasi sebesar 2,189 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,661. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,189 > 1,661 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,031 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis V diterima.

Berdasarkan tabel 5.19 hasil analisis jalur untuk hubungan langsung maka diperoleh untuk t hitung gaya kepemimpinan sebesar 1,259 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,661. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 2,189 > 1,661 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,211 > 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis VI ditolak.

Hasil sobel test diperoleh nilai sobel test 1,9905 dengan signifikansi 0,023 yang berarti ada pengaruh secara tidak langsung Komunikasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji sobel maka diperoleh untuk t hitung komunikasi sebesar 1,9905 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,661. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,9905 > 1,661 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,023 < 0,05 maka dapat disimpulkan H0 ditolak dan Ha diterima, dengan demikian komunikasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hipotesis VIII diterima.

Hasil sobel test diperoleh nilai sobel test 1,196 dengan signifikansi 0,115 yang berarti tidak ada pengaruh secara tidak langsung Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji sobel maka diperoleh untuk t hitung gaya kepemimpinan sebesar 1,196 dan untuk nilai t tabel dari hasil n-k-1 (n=responden, k=variabel independen) sebesar 1,661. Dengan begitu berdasarkan nilai t hitung sebesar 1,196 < 1,661 dan untuk nilai probabilitas sebesar 0,115 > 0,05 maka dapat disimpulkan H0 diterima dan Ha ditolak, dengan demikian gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hipotesis IX ditolak.

Tabel 4. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) (Hubungan Langsung)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906	.821	.816	4.50288

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

b. Dependent Variable: Z

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.22 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,821, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,821 atau 82,1% variasi Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3). Sedangkan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Tabel 5. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) (Hubungan Tidak Langsung)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920	.847	.840	4.09073

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.24 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,847, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Motivasi (X_1), Komunikasi (X_2) dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening sebesar 0,847 atau 84,7%.

PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa Pegawai telah bekerja dengan cukup baik sesuai dengan tugas pokok instansi terkait.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi Budaya organisasi dan Kinerja Pegawai. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memberi indikasi bahwa motivasi yang baik melalui sikap bekerja, kebutuhan berprestasi, dan pemenuhan kebutuhan membuat pegawai Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Tata Ruang, Pertanahan dan Perumahan Rakyat Kabupaten Sidrap puas dengan pekerjaan yang mereka jalankan. Hasil penelitian ini

sejalan dengan hasil penelitian yang dikemukakan oleh Ananda Febriani Gusbal Muhammad Hidayat, Fatmasari (2022), dan Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2017) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Hariandja (2018), yang mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Robbins (2014) mendefinisikan motivasi yaitu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individu.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $p = 0,024 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,223, koefisien ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016), Rahmat Sukarja, Machasin (2015)

Komunikasi pada hakekatnya merupakan hal yang memiliki peranan penting didalam kehidupan manusia. Hal ini dikarenakan komunikasi digunakan oleh manusia setiap saat. Kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antara atasan dan karyawan. Untuk itu kemampuan berkomunikasi yang baik dalam lingkungan perusahaan sangat dibutuhkan, baik komunikasi secara vertikal maupun horizontal, agar terwujudnya suatu kepercayaan antara kedua belah pihak dan kemajuan perusahaan. Dimana tingkat kepuasan kerja karyawan lebih meningkat lagi terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan $p = 0,005 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,175, koefisien ini menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Mohammad Fahmy, Mashur Rasak dan Muhammad Hidayat (2023) dan Rahmat Sukarja, Machasin (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .

Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan suatu faktor yang menentukan atas berhasil tidaknya suatu organisasi. Sebab kepemimpinan yang sukses menunjukkan bahwa pengelolaan suatu organisasi berhasil dilaksanakan dengan sukses pula. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi/bawahan.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung sikap bekerja, kebutuhan berprestasi dan pemenuhan kebutuhan dipersepsikan sangat baik oleh responden, dengan persepsi yang baik ini berkontribusi positif pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Simamora (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora (2016) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja

5. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa komunikasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan $p = 0,031 < 0,05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,199, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi akan membuat semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016), Rahmat Sukarja, Machasin (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif komunikasi terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2014) yang mengemukakan bahwa Komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika di bawah standar.

6. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,211, koefisien ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan Mohammad Fahmy, Mashur Rasak dan Muhammad Hidayat (2023) dan Rahmat Sukarja, Machasin (2015) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menggambarkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,374, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ananda Febriani Gusbal Muhammad Hidayat, Fatmasari (2022), Dimas Okta Ardiansyah (2016) dan Rahmat Sukarja, Machasin (2015) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2014) dan Luthans (2016) menyatakan kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja, artinya kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Hubungan tersebut akan kuat bila pegawai tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor luar, misalnya pekerjaan yang sangat tergantung pada mesin. Tingkat pekerjaan juga turut mempengaruhi kekuatan hubungan antara kepuasan kerja dan produktivitas.

8. Pengaruh Tidak Langsung Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil evaluasi pengujian variabel mediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan variabel mediasi kepuasan kerja dapat dibuktikan bahwa kepuasan

kerja secara nyata dipengaruhi kinerja pegawai dan motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Hasil pengujian data penelitian menunjukkan bahwa semakin meningkat tingkat motivasi, maka kepuasan karyawan akan semakin meningkat. Semakin meningkat tingkat motivasi, maka akan mengakibatkan semakin meningkat pula kepuasan karyawan.

9. Pengaruh Tidak Langsung Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil evaluasi pengujian variabel mediasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan variabel mediasi kepuasan kerja dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja secara nyata dipengaruhi kinerja pegawai dan komunikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian ini relative sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dimas Okta Ardiansyah (2016), Rahmat Sukarja, Machasin (2015)

Menurut peneliti ketika kepuasan dari pegawai tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut pun akan tinggi pula. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan kepuasan kerja yang baik, maka pegawai akan menghasilkan kuantitas pekerjaan yang besar, pegawai akan menjadi lebih profesional dalam bekerja dan akan mengeluarkan kreativitas atau ide-ide yang baru pada dalam pekerjaannya. Maka dengan demikian pegawai akan menjadi karyawan yang berprestasi, memiliki penghargaan kerja yang baik, cinta pada pekerjaannya dan memiliki nilai tanggung jawab yang besar pada setiap pekerjaan yang karyawan lakukan.

10. Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil evaluasi pengujian variabel mediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan variabel mediasi kepuasan kerja dapat dibuktikan bahwa kepuasan kerja secara nyata dipengaruhi kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahmat Sukarja, Machasin (2015). yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Arisamandiri Pratama melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan lebih rendah dari nilai koefisien pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu dalam pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan gaya kepemimpinan yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda Febriani Gusbal Muhammad Hidayat, Fatmasari (2022). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Dp3a Kota Parepare). Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia. Volume 3 No. 3 tahun 2022
- Arvey, R. D., & Murphy, K. R. 2014. Performance evaluation in work settings. Annual Review of Psychology, 49, 141-168

- As'ad, M. (2015). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta: Universitas. Indonesia.
- Bangun, Wilson. 2014. *Manajemen Sumber Daya*. Bandung: Erlangga.
- Buhler, Patricia. 2014. *Alpa Teach Yourself. Management Skills dalam 24 Jam*. Terj. Jakarta: Prenada Media
- Buraidah, dengan judul tesis “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Organisasi di Organisasi Pendidikan Islam X”
- Castanheira, F. (2014). Job Descriptive Index. In: *Michalos A.C. (eds) Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. doi:https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1565
- Danim, Sudarwan. 2014. Pengantar studi Penelitian Kebijakan. Jakarta: Bumi Aksara
- Davis, Keith & John Newstrom. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. ed. Ketujuh. Jakarta. Erlangga.
- Dimas Okta Ardiansyah (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (*Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung*). Tesis. Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya
- Doelhadi, E. M. 2013. Kerja dalam dimensi tinjauan psikologis. *Jurnal Psikologi*, 3(1)
- Edi Nugroho (2013) d "Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado"
- Edy Sutrisno. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan kedua . Jakarta : Penerbit Kencana
- Elsa (2015) “Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Iskandar Indah Printing Textile”,
- Emu, K. E. (2013). Impact of full -range leadership styles on employee job satisfaction in nigerian banks. Doctoral Dissertation, University of Phoenix.
- Ester Faya Kemby, Bernhard Tewal, Mac Donald Walangitan (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BP2RD Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.3 September 2017*, Hal.3148-3159
- Fathoni, Abdurrahmat. 2016. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Gibson, James L. Ivancevich, John M, *et al.* 2013. *Organization Behavior Structure Processes. Eight Edition*. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.

- Gitusudarmo, Indriyo & Sudita, I Nyoman. 2015. *Perilaku Keorganisasian Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFÉ.
- Handoko T. Hani, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFÉ, Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Grasindo, Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kreitner and Kinicki. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta : Salemba Empat.
- Locke, E.A., & Latham, G.P. (2013). *New Developments in Goal Setting and Task Performance*. New York, NY : Routledge.
- Luthan, Fred. (2016). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition. NY : McGraw-Hill/Irwin
- Mamik Eko Supatmi, Umar Nimran, Hamidah Nayati Utami (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerjakaryawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit* Volume 7 No. 1
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson*. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3. Salemba Empat. Jakarta
- Mulyadi, Deddi. Dan Veithzal Rivai. 2019. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Mohammad Fahmy, Mashur Rasak dan Muhammad Hidayat (2023). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi, Dan Gaya Kepemimpinan Situasaional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Majene. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*. Volume 4 No. 1 tahun 2023
- Nawawi, Hadari, 2017, *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*, UGM, Yogyakarta.
- Rahmat Sukarja, Machasin (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Vol. VII No. 2 Mei 2015 *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

- Robins, 2014. *Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis Untuk Merancang dan Meraih Kinerja*. Prima, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Robert L Mathis, 2016 “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*” Salemba Empat Jakarta
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap Pendahuluan. *Akademika Journal*, 15(2).
- Sastrohadiwiry, 2015, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Satrianegara, M. Fais. 2014. *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan Teori dan Aplikasi dalam Pelayanan Puskesmas dan Rumah Sakit*. Jakarta : Salemba Medika, 2014.
- Schermerhorn. (2017). *Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white)*
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju
- Siagian, Sondang P. 2013. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta Jakarta
- Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YPKN. Yogyakarta.
- Smith, P.C., Kendall, L.M. and Hulin, C.L. 2015. *Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Columbus, OH: Bureau of Business Research
- Sofyandi dan Garniwa. 2013. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tampubolon, Biatna. D. 2017. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115
- Terry, George R dan Leslie W.Rue. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen*, penerjemah G.A Ticoalu. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Tjiptono, Fandy, 2015, *Manajemen Jasa*, Yogyakarta: Andi Offset
- Vroom. 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Ngalm Purwanto. Jakarta: PT. Mediasoft
- Wexley, Kenneth. & Gary Yukl. 2014. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Rineka Cipta. Jakarta
- Waldman, D.A., Bartram, T., & Yang. S. (2016). Trust and the Relationship Between Leadership and Follower Performance: *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 22 (3): 68-85