

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KABUPATEN ENREKANG

Andi Wahyuni^{1*}, Haerana², Rasdiana³

1. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
2. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia
3. Ilmu Administrasi Negara, Universitas Muhammadiyah Makassar, Indonesia

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and job satisfaction on employee performance in the Social Service of Enrekang Regency. The type of research used is quantitative research. Data collection techniques using observation and questionnaires with the number of respondents, namely all employees in the Social Service of Enrekang Regency as many as 37 people. Respondent's data were analyzed by simple linear regression using SPSS version 25 application. The results of this study indicate that partially the average acquisition (grand mean) of respondents' responses related to leadership style is 4.38 which is categorized as very good. Job satisfaction has a grand mean response of 4.39 which is also categorized as very good. Then based on the simultaneous test (F test) the calculated F value = 31.026 is greater than the F table value = 3.27 which means that simultaneously leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Social Service of Enrekang Regency. The coefficient of determination (R square) obtained a coefficient of 64.6% which means that all independent variables namely leadership style and job satisfaction have a joint contribution (simultaneous) of 64.6% to the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: leadership style, job satisfaction, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan observasi dan kuesioner dengan jumlah responden yaitu seluruh pegawai yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Enrekang sebanyak 37 orang. Data responden dianalisis dengan regresi linier sederhana menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial perolehan rata-rata (grand mean) tanggapan responden terkait gaya kepemimpinan sebesar 4,38 yang terkategori sangat baik. Kepuasan kerja memiliki grand mean tanggapan sebesar 4,39 yang juga terkategori sangat baik. Kemudian berdasarkan uji simultan (uji F) diperoleh nilai F hitung= 31,026 lebih besar dari nilai F tabel= 3,27 yang berarti bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Adapun uji koefisien determinasi (R square) diperoleh koefisien sebesar 64,6% yang berarti seluruh variabel bebas yakni gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja mempunyai kontribusi secara bersama-sama (simultan) sebesar 64,6% terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja pegawai

* andiwahyuni@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksanaan dari strategi organisasi tersebut. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Akibat adanya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh dari sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Seiring dengan kemajuan zaman, organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perubahan-perubahan. Perkembangan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu dari setiap anggota organisasinya dalam dalam menjalankan setiap tugas serta

beban kerjanya. Setiap organisasi selalu menuntut kepada setia pegawainya untuk dapat bekerja secara produktif dan profesional. Masalah kinerja pegawai tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor, atau dengan kata lain tingkat kinerja seorang pegawai tergantung faktor-faktor yang mempengaruhinya. Pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Daftar Penilaian Pekerjaan Pegawai (DP3), sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Untuk itu dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan kita menganut asas desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan. Namun pada prinsip penyelenggaraan desentralisasi adalah otonomi seluas-luasnya dalam arti daerah diberikan kewenangan mengatur dan mengurus semua urusan pemerintahan di luar yang menjadi urusan pemerintah Daerah memiliki kewenangan membuat kebijakan daerah untuk memberikan pelayanan, peningkatan peran, serta prakarsa dan pemberdayaan masyarakat yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun

2004 dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, secara eksplisit memberikan otonomi yang luas kepada pemerintah daerah dalam mengurus dan mengelola berbagai kepentingan dan kesejahteraan masyarakat daerah, sehingga Pemerintah Daerah harus mengoptimalkan pembangunan daerah yang berorientasi kepada kepentingan masyarakat.

Melalui Undang-Undang ini juga, pemerintah daerah dan masyarakat di daerah lebih diberdayakan sekaligus diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk mempercepat laju pembangunan daerah.

Salah satu tantangan besar yang dihadapi oleh pemerintah khususnya pemerintah daerah adalah bagaimana menampilkan aparatur pemerintah yang fungsinya untuk memenuhi aspirasi masyarakat. Seiring dengan perkembangan masyarakat, masyarakat memerlukan pelayanan yang lebih kompleks dan pelayanan yang lebih efisien, cepat, dan akurat dari sebelumnya. Aparatur yang berada di tengah-tengah masyarakat harus sanggup memberikan pelayanan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) ASN berfungsi,

bertugas dan berperan untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas. dan pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara belum berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintah yang baik. Oleh karena itu ASN dituntut untuk profesional dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena pegawai dalam suatu instansi/perusahaan harus menjadi penentu bagi keberhasilan sebuah perusahaan/instansi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, yang artinya tujuan Instansi/perusahaan akan tercapai apabila pegawai memiliki kinerja yang baik. Dessler (2010: 25) menyatakan bahwa dalam organisasi modern, sumber daya manusia mempunyai peran baru diantaranya: pendorong produktivitas, membuat instansi/perusahaan menjadi lebih tanggap terhadap inovasi produk dan perubahan teknologi, menghasilkan jasa pelayanan yang unggul, membangun komitmen dalam diri pegawai dan mengembangkan dan implementasi strategi.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah kompetensi, motivasi, gaya kepemimpinan dan faktor lainnya. Dalam konteks penelitian di sektor pemerintahan, kepemimpinan dan kepuasan kerja lebih banyak diadopsi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai (Sudiarhta Athar & Mataram, 2020). Meskipun banyak penelitian telah berusaha untuk menjelaskan anteseden dan konsekuensi dari kepemimpinan, namun hasil studi dinyatakan kurang konsisten. Misalnya Weng dalam (Sudiarhta Athar & Mataram, 2020) gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja di semua tingkatan organisasi, sedangkan peneliti lain melaporkan temuan campuran mengenai hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja di tingkat organisasi. Dengan demikian, para peneliti telah menekankan perlunya menguji ulang pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja tingkat individu.

Selain gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Hasibuan, Locke, Robbins, dalam

(Basna, 2016) Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Dalam penelitian Paripurna, I. G. D., Supartha, I. W. G., & Subudi, M. (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang mereka berikan atau hasilkan. Hasil yang berbeda ditunjukkan oleh Sani (2013) dan Abidin (2014) yaitu kepuasan kerja tidak memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan perdebatan tersebut, peneliti ini berupaya mengetahui apakah ada pengaruh atau tidaknya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada sektor pemerintahan, terkhusus di kantor Dinas Social Kabupaten Enrekang.

Pada saat melakukan observasi awal didapatkan bahwa adanya pengaruh atau keterkaitan antara gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial di Kabupaten Enrekang. Dimana sebagian besar pegawai mengatakan bahwa gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja yang diterapkan sangat

memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sehubungan dengan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian secara mendalam dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang”.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan tipe penelitian deskriptif, karena penelitian deskriptif kuantitatif mencari data berdasarkan dari sampel populasi kemudian penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan (Arikunto, 2012). Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, dimana secara keseluruhan populasi akan dipilih menjadi sampel

penelitian, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh pegawai di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Enrekang sebanyak 37 Pegawai.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) dalam bentuk *checklist*. Kuesioner dilengkapi dengan skala pengukuran untuk menghasilkan data kuantitatif. Data dianalisis dengan uji regresi linear sederhana pada variabel bebas gaya kepemimpinan (X1) dan kepuasan kerja (X2) serta variabel terikat kinerja pegawai (Y). Adapun pengabsahan data melalui uji validitas dan ujian reliabilitas dengan bantuan aplikasi SPSS versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah karakteristik responden dari data penelitian.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Variabel	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	21	56,8
	Perempuan	16	43,7
Usia	21-30	9	24,3
	31-40	10	27
	41-50	14	37,8
	51-60	4	10,8
Pendidikan terakhir	SMA	11	48
	S1/Diploma	7	19
	S2	1	3
	S3	18	30

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Gaya Kepemimpinan pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang

Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel bebas yang ditetapkan sebagai X1. Dalam mengukur variabel gaya kepemimpinan peneliti mengajukan 20 pertanyaan kepada 37 responden yang terdiri atas 4 (empat) indikator yaitu kepemimpinan direktif (X1.1), kepemimpinan suportif (X1.2), kepemimpinan partisipatif (X1.3) dan kepemimpinan berorientasi pada prestasi (X1.4). Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban dan responden hanya diminta memilih salah satu jawaban alternatif.

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 37 orang pegawai yang berisi pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X1) maka peneliti menguraikan hasil jawaban atas pernyataan dari responden dalam bentuk tabel.

Kepemimpinan Direktif (X1.1)

Kepemimpinan direktif menekankan bawahan untuk tahu dengan pasti apa yang diharapkan darinya dan pengarahannya yang khusus diberikan oleh pemimpin. Dalam model ini tidak ada partisipasi dari bawahannya.

Tabel 2.
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepemimpinan Direktif

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Atasan selalu memberikan arahan langsung kepada bawahan (X1.1.1)	-	-	2	5,4	-	-	15	40,5	20	54,1	164
Atasan selalu memberitahukan dengan jelas kepada bawahan apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (X1.1.2)	-	-	2	5,4	-	-	15	40,5	20	54,1	164
Atasan selalu memberikan instruksi yang jelas kepada bawahan terkait dengan pekerjaan yang harus segera diselesaikan (X1.1.3)	-	-	4	10,8	-	-	12	32,4	21	56,8	161
Atasan selalu bersikap tegas dalam pengambilan keputusan (X1.1.4)	-	-	3	8,1	-	-	9	24,3	25	67,6	167
Atasan selalu memberikan perintah kepada bawahannya secara terperinci (X1.1.5)	-	-	2	5,4	1	2,7	14	37,8	20	54,1	163
Total Skor											819
Rata-rata											164

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 2 diatas, tanggapan responden terhadap kepemimpinan direktif memiliki total perolehan skor 819 atau dengan rata-rata skor 164 dari 5 (lima) item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1. Untuk mengetahui skor maksimum indikator kepemimpinan direktif adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimum} &= \text{skor tertinggi item} \\ &\text{pernyataan} \times N \times \text{Jumlah item} \\ &\text{pernyataan} \\ &= 5 \times 37 \times 5 = 925 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai indikator Kepemimpinan direktif, jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 925 maka dapat dihitung persentase tanggapan dari 37 orang responden sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% &= \frac{819}{925} \times 100\% \\ &= 88,5\% \end{aligned}$$

Kepemimpinan Suportif (X1.2)

Pada gaya kepemimpinan ini pemimpin berusaha meminta dan menggunakan saran-saran dari para bawahannya. Namun pengambilan keputusan masih tetap berada pada pemimpin.

Tabel 3.
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepemimpinan Suportif

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Atasan selalu melakukan evaluasi dua arah terkait pelaksanaan hasil kerja antara atasan dan bawahan	-	-	2	5,4	-	-	14	37,8	21	56,8	165
Atasan selalu memperhatikan konflik yang terjadi antara bawahan	-	-	2	5,4	-	-	15	40,5	20	54,1	164
Atasan melakukan hubungan baik dalam hal komunikasi dengan bawahan	-	-	3	8,1	-	-	12	32,4	22	59,5	164
Atasan berupaya mengembangkan suasana yang lebih kekeluargaan di lingkungan kantor	-	-	3	8,1	-	-	9	24,3	25	67,6	164
Atasan selalu memberikan solusi ketika bawahan bertanya terkait dengan pekerjaan	-	-	2	5,4	2	5,4	11	29,7	22	59,5	166
Total Skor											823
Rata-rata											165

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 3 diatas, tanggapan responden terhadap kepemimpinan suportif memiliki total perolehan skor 823 dengan rata-rata skor 165 dari 5 (lima) item pernyataan yang didapatkan. Jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 925, maka dapat dihitung persentase tanggapan dari 37 orang responden sebagai berikut.

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{823}{925} \times 100\% = 88,9\%$$

Kepemimpinan Partisipatif (X1.3)

Kepemimpinan suportif menekankan pada kesediaan untuk menjelaskan sendiri, bersahabat, mudah didekati, dan mempunyai perhatian kemanusiaan yang murni terhadap para bawahannya.

Tabel 4.
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Atasan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan	-	-	1	2,7	1	2,7	14	37,8	21	56,8	166
Atasan selalu melibatkan partisipasi bawahan dalam setiap kegiatan	-	-	1	2,7	1	2,7	16	43,2	19	51,4	164
Atasan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan	-	-	1	2,7	1	2,7	12	32,4	23	62,2	166
Atasan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari bawahan dalam pengambilan keputusan	-	-	3	8,1	-	-	10	27	24	64,9	166
Atasan bekerja sama dengan bawahan untuk menyusun tugas kerja	-	-	2	5,4	-	-	12	32,4	23	62,2	167
Total Skor											829
Rata-rata											166

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 4 diatas, tanggapan responden terhadap kepemimpinan partisipatif memiliki total perolehan skor 829 dengan rata-rata skor 166 dari 5 (lima) item pernyataan yang didapatkan. Jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner

sebanyak 925, maka dapat dihitung persentase tanggapan dari 37 orang responden sebagai berikut.

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{829}{925} \times 100\% = 89,6\%$$

Kepemimpinan Berorientasi pada Prestasi (X1.3)

Kepemimpinan yang mengajukan tantangan yang menarik bagi bawahan dan merangsang untuk mencapai tujuan,

serta melaksanakan dengan baik. Makin tinggi orientasi pemimpin akan prestasi, maka makin banyak bawahan yang percaya akan menghasilkan pelaksanaan kerja yang efektif.

Tabel 5.
Tanggapan Responden terhadap Indikator Kepemimpinan Berorientasi pada prestasi

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karir	-	-	1	2,7	-	-	13	35,1	23	62,2	169
Atasan memberikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan kemampuan bawahan	-	-	1	2,7	1	2,7	14	37,8	21	56,8	166
Atasan memberikan perhatian dan mendukung karir bagi bawahan yang mampu menunjukkan prestasi kerja	-	-	-	-	-	-	1	2,7	36	97,3	110
Atasan memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengikuti pendidikan, pelatihan, seminar, ketika hal tersebut dibutuhkan	-	-	3	8,1	-	-	10	27	24	64,9	184
Atasan berupaya untuk meningkatkan kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	-	-	2	5,4	-	-	12	32,4	23	62,2	161
Total Skor											843
Rata-rata											169

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 5 diatas, tanggapan responden terhadap kepemimpinan berorientasi pada prestasi memiliki total perolehan skor 843 dengan rata-rata skor 169 dari 5 (lima) item pernyataan yang didapatkan. Jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 925, maka dapat dihitung persentase tanggapan dari 37 orang responden sebagai berikut.

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\% = \frac{843}{925} \times 100\% = 91,1\%$$

Dari hasil perhitungan persentase tanggapan responden terkait variabel gaya kepemimpinan mulai dari kepemimpinan direktif (88,5%), kepemimpinan suportif (88,9%), kepemimpinan partisipatif (89,6%), dan kepemimpinan berorientasi pada

prestasi (91,6%). Secara keseluruhan didapatkan persentase rata rata yaitu 89,5% dengan kategori sangat baik.

Kepuasan Kerja pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan salah satu variabel bebas yang ditetapkan sebagai X2 berdasarkan seluruh kuesioner yang disebar. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban dan responden hanya diminta memilih salah satu jawaban alternatif. Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel

kepuasan kerja (X2) yaitu indikator menurut Siagian dan Khair (2018) diantaranya yaitu gaji, pekerjaan, rekan sekerja, atasan, promosi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 37 orang pegawai yang berisi pertanyaan variabel kepuasan kerja (X2) maka peneliti menguraikan hasil jawaban atas pernyataan dari responden dalam bentuk tabel. Adapun tabel dari pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 6.
Tanggapan Responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (X2)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Organisasi memberikan gaji kepada karyawan disesuaikan dengan latar belakang pendidikan karyawan (X2.1)	1	2,7	1	2,7	1	2,7	10	27	24	64,9	166
Gaji yang diberikan organisasi sesuai dengan Upah Minimum Regional (UMR) (X2.2)	2	5,4	2	5,4	-	-	11	29,7	22	59,5	160
Karyawan memiliki kesempatan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar (X2.3)	-	-	2	5,4	1	2,7	19	51,4	15	40,5	158
Organisasi memberikan pekerjaan yang dapat menambah keterampilan karyawan (X2.4)	-	-	3	8,1	-	-	17	45,9	17	45,9	159
Adanya kesetaraan untuk mengikuti promosi jabatan (X2.5)	-	-	2	5,4	1	2,7	13	35,1	21	56,8	164
Promosi yang diberikan mengikuti aturan (X2.6)	-	-	3	8,1	-	-	15	40,5	19	51,4	161
Karyawan mendapat dukungan penuh dari atasan (X2.7)	-	-	2	5,4	1	2,7	12	32,4	22	59,5	165
Karyawan mendapat dukungan dari sesama rekan kerja (X2.8)	-	-	1	2,7	1	2,7	15	40,5	20	54,1	165
Total Skor											1298
Rata-rata											162

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 6 diatas, tanggapan responden terhadap variabel kepuasan kerja (X2) memiliki total perolehan skor 1.298 atau dengan rata-rata skor 162 dari 8 (delapan) item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1.

Untuk mengetahui skor maksimum variabel kepuasan kerja (X2) adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Skor maksimum} &= \text{skor tertinggi item} \\ & \text{pernyataan} \times N \times \text{Jumlah item} \\ & \text{pernyataan} \\ & = 5 \times 37 \times 8 = 1.480 \end{aligned}$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai variabel kepuasan kerja (X2), jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.298 maka dapat dihitung persentase tanggapan dari 37 orang responden sebagai berikut.

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100 \\ &= \frac{1.298}{1.480} \times 100\% = 87,7\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan persentase tanggapan responden terkait variabel kepuasan kerja bahwa dari 8 item pertanyaan didapatkan persentase rata rata yaitu 87,5% dengan kategori sangat

baik.

Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang

Kinerja pegawai dalam penelitian ini merupakan variabel terikat yang ditetapkan sebagai Y berdasarkan seluruh kuesioner yang disebarkan. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban dan responden hanya diminta memilih salah satu jawaban alternatif.

Adapun untuk indikator yang digunakan untuk menganalisis variabel kinerja pegawai (Y) yaitu indikator Kinerja Pegawai, indikatornya di ambil dari teori Mangkunegara (2007) antara lain kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerjasama dan inisiatif.

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 37 orang pegawai yang berisi pernyataan menganalisis variabel kinerja pegawai (Y) maka peneliti menguraikan hasil jawaban atas pernyataan dari responden dalam bentuk tabel. Adapun tabel dari pertanyaan-pertanyaan tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7.
Tanggapan Responden terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Skor
	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	Σ	%	
Selama jam kerja, saya diberi tugas dengan jumlah tertentu	1	2,7	3	8,1	1	2,7	10	27	22	59,5	160
Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang diberikan	-	-	1	2,7	1	2,7	13	35,1	22	59,5	167
Saya tidak pernah melakukan kesalahan saat mengerjakan tugas yang diberikan	-	-	1	2,7	3	8,1	12	32,4	21	56,8	164
Saya mengerjakan tugas dengan baik dan benar sesuai dengan permintaan	-	-	2	5,4	-	-	16	43,2	19	51,4	166
Karyawan ini memberikan saran, kritik atau masukan yang membangun untuk tim kerja	-	-	2	5,4	-	-	16	43,2	19	51,4	163
Karyawan ini mudah bekerjasama dengan teman-teman pada bagian atau divisi lain	-	-	2	5,4	-	-	16	43,2	19	51,4	163
Karyawan ini menunjukkan kesediaan melakukan pekerjaan tanpa diperintah oleh atasan	-	-	3	8,1	1	2,7	13	35,1	21	56,8	163
Karyawan ini menyadari kesalahan dan memperbaiki kesalahan tersebut sebelum ditegur oleh atasan	-	-	2	5,4	-	-	16	43,2	19	51,4	163
Total Skor											1309
Rata-rata											164

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 7 diatas, tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai (Y) memiliki total perolehan skor 1.309 atau dengan rata-rata skor 162 dari 8 (delapan) item pernyataan yang didapatkan pada satu indikator. Adapun skor tertinggi dari setiap item pernyataan diberi skor 5 dan skor terendah setiap item pernyataan diberi skor 1.

Untuk mengetahui skor maksimum variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

Skor maksimum= skor tertinggi item pernyataan × N × Jumlah item pernyataan

$$= 5 \times 37 \times 8 = 1.480$$

Berdasarkan dari hasil penelitian mengenai variabel kinerja pegawai (Y), jumlah skor hasil perolehan dalam pengumpulan data kuesioner sebanyak 1.298 maka dapat dihitung persentase tanggapan dari 37 orang responden sebagai berikut.

$$\frac{\text{skor perolehan}}{\text{skor maksimum}} \times 100\%$$

$$= \frac{1.309}{1.480} \times 100\% = 88,4\%$$

Dari hasil perhitungan persentase tanggapan responden terkait variabel kinerja pegawai bahwa dari 8 item pertanyaan didapatkan persentase rata rata yaitu 88,4% dengan kategori sangat baik.

Kemudian besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,804 dan perolehan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,646 atau 64,4% yang menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 64,6%. Maka dari itu, diupayakan agar pimpinan untuk selalu berusaha menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan kondisi dan kemampuan kerja pegawainya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fazira dan Mirani (2019) melakukan penelitian pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya

kepemimpinan memiliki kaitan erat dengan kinerja pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya. Semakin baik suatu fungsi kepemimpinan dijalankan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Kemudian Sudiarta (2020) menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lombok Timur. Hasil penelitian ini mencerminkan jika gaya kepemimpinan tinggi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Sehingga, berdasar penarikan kesimpulan diatas maka dapat dipastikan hipotesis pertama (H1) penelitian yang diajukan telah membuktikan bahwa gaya kepemimpinan pada hakikatnya memiliki pengaruh yang signifikan dan dapat membawa dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Enrekang.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang

Tabel 8.
Uji Parsial (Uji T) Variabel Kepuasan Kerja

Model Dependen Variabel Kepuasan Kerja	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	12,416	3,570		3,478	0,001
Kepuasan Kerja (X2)	0,655	0,101	0,740	6,499	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis data diatas, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Enrekang. Diperoleh koefisien pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,655 dengan tingkat signifikansi (sig). $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai kepuasan kerja dinaikkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Kemudian besarnya nilai korelasi/ hubungan (R) yaitu sebesar 0,804 dan perolehan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,646 atau 64,6% yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 54,7%.

Apabila pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang bersangkutan. Maka dari itu, diupayakan agar pimpinan untuk selalu berusaha memberikan atau memenuhi kebutuhan pegawai akan kepuasan kerja, baik itu kepuasan kerja berupa gaji yang sesuai dengan tingkat Pendidikan dan Upah Minimum Regional (UMR), pemberian perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja dengan cara yang menyenangkan, kemudian pemberian tanggungjawab

dan kerja yang dapat menambah keterampilan karyawan, serta pemberian promosi untuk kenaikan jabatan pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sutrisno (2010) menemukan bahwa kepuasan kerja, seperti faktor finansial yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan sosial meliputi sistem dan gaji, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian penelitian Arda (2016); Sari dan Susilo (2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Enrekang, dengan nilai koefisien 0,313 dengan tingkat signifikansi (sig). 0,000.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Enrekang, dengan nilai koefisien 0,655 dengan tingkat signifikansi (sig). 0,000.

Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh secara

bersamaan terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Enrekang, dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,804$.

Dengan demikian hipotesis dalam penelitian diterima dan terbukti bahwa gaya kepemimpinan dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Enrekang.

REFERENSI

- Arda, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), pp. 45–60.
- Mangkunegara. (2007). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Rosda Karya.
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), pp. 28–35.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), pp. 59–70.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.