

## **Pengaruh Kualitas Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang**

**H. Syamsibar**

*Widyaiswara BPSDM Provinsi Sulawesi Selatan*

### **Abstrak**

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. (2). Untuk mengetahui pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. (3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (4). Untuk mengetahui kualitas kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan *explanatory research*. Data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Kuisisioner yang diperoleh dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan analisis jalur dan analisis sobel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

**Kata kunci:** Kualitas kepemimpinan, Kinerja pegawai, Kepuasan kerja

Copyright (c) 2022 H. Syamsibar

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [abdul.karim8284@gmail.com](mailto:abdul.karim8284@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Era globalisasi mempunyai persaingan yang ketat di antara berbagai aktivitas dalam berbagai instansi baik swasta maupun pemerintah (Rahman, 2021). Globalisasi membuat instansi untuk lebih fleksibel dalam menjalankan berbagai peran kepada masyarakat secara universal. Keefektifan dan keefisienan suatu instansi sangat diperlukan agar memiliki keunggulan secara kompetitif dalam dunia yang multikompleks saat ini (Suardi dkk, 2020). Instansi pemerintah wajib memiliki keunggulan dalam kinerja pegawai. Agar suatu instansi pemerintah memiliki kinerja yang baik, maka memerlukan pegawai produktif, inovatif, kreatif dan loyal. Mendapatkan pegawai memenuhi kriteria seperti itu, dibutuhkan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja tinggi serta pemimpin yang

efektif dan lingkungan kerja yang mendukung (Syamsibar, 2022). Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai diantaranya adalah kualitas kepemimpinan. Kualitas dari pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Demikian juga keberhasilan atau kegagalan organisasi baik yang berorientasi bisnis maupun publik, biasanya dipresepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin, seorang pemimpin memegang peran penting didalam sebuah struktur kepemimpinan (Sultan, 2021). Pemimpin adalah perekat dalam organisasi yang mampu memegang kendali dalam organisasi, pemimpin haruslah memiliki semangat, daya dorong atau energi yang besar untuk mencapai visinya (Erwin, 2018).

Sosok pemimpin harus tanggap terhadap perubahan, mampu menganalisis kekuatan dan kelemahan sumber daya manusianya sehingga mampu memaksimalkan kinerja organisasi dan dapat memecahkan masalah dengan tepat (Isnaini & Karim, 2021). Setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian yang sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi pegawai dalam lingkungan kerjanya agar dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan (Maddatuang dkk, 2021). Adanya hubungan kerja yang baik antara pemimpin dengan pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai itu sendiri sehingga dengan kebijakan yang ditetapkan oleh pemimpin. Diharapkan adanya peningkatan kinerja, kepuasan kerja pada dasarnya membuat seseorang bahagia dalam pekerjaannya (Rahman dkk, 2022). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Karim dkk, 2020). Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan pegawai meningkat.

Faktor yang mempengaruhi adanya ketidakpuasan kerja pegawai adalah adanya harapan-harapan dari pegawai yang belum terpenuhi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, gaji yang belum tercukupi, dan lain sebagainya (Karim, 2020). Adanya ketidakpuasan kerja menunjukkan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya sendiri, hal ini menunjukkan bahwa hasil pekerjaannya tidak memuaskan. Jika hasil pekerjaan pegawai tersebut tidak memuaskan maka kinerja suatu instansi pemerintah juga kurang memuaskan ataupun belum memenuhi target yang telah ditetapkan oleh Kepala Daerah. Begitu pula dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, terdapat penelitian yang menunjukkan masih kurangnya kedisiplinan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang pada pukul 09.00 pagi, dimana kurangnya pegawai yang hadir dan hal itu disebabkan karena kekurang-tegasan dari pemimpin dalam menindak (Rabiyah dkk, 2021). Jika para pemimpin dapat menegur dengan tegas para pegawai, maka kinerja pegawai berjalan dengan baik. Dalam usaha mencapai tujuan instansi pemerintah harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhinya. Tujuannya tidak dapat tercapai tanpa adanya kerjasama antara pemimpin dan pegawai, maju mundurnya suatu organisasi sangat berpengaruh oleh kepemimpinan dan lingkungan tempat kerja serta keterampilan dari pegawai tersebut (Syamsibar, 2022). Pemimpin yang berkualitas memberikan kepuasan terhadap pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepemimpinan di era globalisasi menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi demikian menuntut kapabilitas dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan. Pemimpin era mendatang akan lebih banyak memiliki karakteristik antara lain: a) Tingkat persepsi dan wawasan yang luar biasa terhadap realita dunia; b) Tingkat motivasi yang luar biasa; c) Kekuatan emosional; d) Keterampilan baru dalam menganalisis asumsi kultural, mengidentifikasi asumsi fungsional dan disfungsional; e) kemauan dan kemampuan untuk melibatkan orang lain serta menarik partisipasi mereka; dan f) kemauan dan kemampuan untuk membagi kekuasaan serta kontrol. Pemimpin pada era mendatang harus menyadari bahwa perannya berubah secara nyata (Yasser dkk, 2020).

Kepemimpinan adalah suatu bagian penting dari manajemen perusahaan, pemimpin yang baik harus mampu memberikan pengaruh agar tercipta pencapaian tujuan dalam sebuah perusahaan (Ishlahi & Sitohang, 2022). Proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktifitas dan, hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia (Maddatuang dkk, 2021). Sebagai langkah awal untuk mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan aspek-aspek kepemimpinan dan permasalahannya, perlu dipahami terlebih dahulu makna atau pengertian dari kepemimpinan melalui berbagai macam perspektif.

## METHODOLOGI

Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Pendekatan kuantitatif memusatkan perhatian pada gejala-gejala yang mempunyai karakteristik tertentu di dalam kehidupan manusia dinamakannya sebagai variabel. Pendekatan kuantitatif hakekat hubungan diantara variabel-variabel dianalisis dengan menggunakan teori yang objektif.

Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2004). Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Tujuan penelitian kuantitatif yaitu untuk menjelaskan suatu fenomena empiris yang disertai data statistik dan pola hubungan antara variabel pada penelitian ini variabel mediasi (kepuasan kerja) dipengaruhi oleh variabel independen (kualitas kepemimpinan) dan dependen (kinerja pegawai). Penelitian ini termasuk dalam penelitian penjelasan (*explanatory research*), dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian *explanatory research* bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Pengumpulan data selalu dihadapkan dengan objek yang diteliti baik berupa manusia, benda atau peristiwa yang terjadi. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian ditarik sebuah

kesimpulan (Sugiyono, 2016). Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang sebanyak 40 orang.

#### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Pengujian validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak validnya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* ( $df$ ) =  $n-2$ , dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dikatakan valid sedangkan jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka tidak valid. Untuk menentukan nilai  $r$  hitung, dibantu dengan program SPSS versi 22 for windows yang dinyatakan dengan nilai *corrected item total correlation*. Suatu data penelitian yang valid, bagaimanapun harus reliabel karena akurasi data memerlukan konsistensi.

#### 2. Uji Reabilitas

Reabilitas adalah ketepatan hasil yang diperoleh oleh suatu pengukuran (Sujarweni, 2018). Uji Reabilitas dilakukan dengan uji *Alpha Cronbach*, jika alat ukur telah dinyatakan valid, selanjutnya reabilitas alat ukur tersebut diuji. Uji reabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi (keandalan) kuesioner dengan menggunakan program SPSS. Jika koefisien *CronbachAlpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka instrument cukup reliabel. Uji reabilitas hanya dapat dilakukan pada pernyataan atau pertanyaan yang telah memiliki dan memenuhi uji validitas. Ada kemungkinan data penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, tetapi kurang valid.

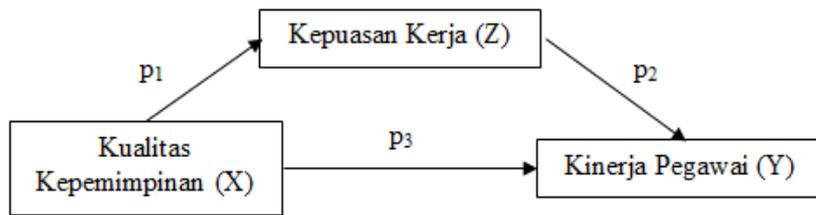
#### 3. Analisis statistik deskriptif

Analisis statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, deviasi standar, *varium*, *maksimum*, *minimum*, *sum*, *range*, *kurtosis* dan *skewness* (Ghozali, 2011). Analisis deskriptif dalam penelitian ini diolah dengan *Statistical Package for Sosial Sciences* (SPSS), yang merupakan sebuah software yang berfungsi untuk menganalisis data dan melakukan perhitungan statistik.

#### 4. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur. Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang distandarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (*Z-score*). Berikut model analisis jalur dalam penelitian.

### Gambar 1. Analisis jalur penelitian



Keterangan:

X = Kualitas kepemimpinan

Y = Kinerja pegawai

Z = Kepuasan kerja

$\rho$ (rho) = Koefisien masing-masing variabel

$p_1$  = Koefisien jalur kualitas kepemimpinan terhadap kepuasan kerja

$p_2$  = Koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja tim

$p_3$  = Koefisien jalur kualitas kepemimpinan terhadap kinerja tim

e = error

Berdasarkan diagram jalur kita dapat melihat bagaimana pengaruh langsung dan tidak langsung tersebut. Pengaruh langsung adalah pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel lain yang disebut variabel intervening.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil

#### a. Deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengetahui identitas pegawai Dinas Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang yang terlibat sebagai sampel penelitian. Karakteristik responden dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja yang dilakukan terhadap 40 orang pegawai Dinas Kantor Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang.

**Tabel 1.** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	23	57,5
2	Perempuan	17	42,5
Jumlah		40	100

Sumber: Data olahan, 2021.

#### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 2 dibawah, pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang yang paling banyak adalah pegawai yang berada pada kelompok umur 35-40 tahun yaitu sebanyak 17 orang (42,5%), kelompok umur 25-32 tahun yaitu sebanyak 10 orang (25%), kelompok umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 7 orang (17,5%), kemudian pegawai kantor dinas pekerjaan umum yang paling sedikit adalah pegawai yang berada pada kelompok umur 52-56 yaitu sebanyak 6 orang (15%). Ditunjukkan pada tabel 2, sebagai berikut:

**Tabel 2.** Responden berdasarkan usia

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
------	-----------	----------------

25 - 32	10	25 %
35 - 40	17	42,5 %
41 - 50	7	17,5%
52 - 56	6	15 %
Total	40	100%

Sumber: Data primer diolah, 2021

c. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, telah ahwa pegawai kantor dinas pekerjaan umum yang menjadi responden dalam penelitian ini berdasarkan lama bekerja paling banyak adalah 5-10 tahun yaitu 27 orang (67,5%), kemudian 12-20 tahun yaitu sebanyak 8 orang (20%), sedangkan pegawai paling sedikit berdasarkan lama bekerja adalah 25-29 tahun yaitu sebanyak 5 orang (12%). Ditunjukkan pada tabel 3, sebagai berikut:

**Tabel 3.** Karakteristik berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi i	Persentase (%)
1 - 10	27	67,5 %
11 - 20	8	20,0 %
21 ≥	5	12,5%
Total	40	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2021.

d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

**Tabel 3.** Karakteristik berdasarkan masa kerja

Pendidikan terakhir	Frekuensi i	Persentase (%)
S1	33	82,5 %
S2	7	17,5 %
S3	0	00,0%
Total	40	100 %

Sumber: Data primer diolah, 2021

e. Uji validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung diperoleh menggunakan program Spss pada *corrected item total corelation*, sedangkan nilai t tabel sebesar 0,30. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung (*corrected item total corelation*) lebih besar dari nilai r tabel (0,30).

**Tabel 4.** Uji Validitas Kualitas Kepemimpinan (X)

Item	R hitung ( <i>Corrected Item Total Corelation</i> )	R Tabel	Keterangan
p1	0,734	0,30	Valid
p2	0,691	0,30	Valid
p3	0,712	0,30	Valid

p4	0,720	0,30	Valid
----	-------	------	-------

Sumber: Data olahan, 2021.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung (*corrected item total corelation*) variabel X rata-rata berada di atas nilai r tabel (0,30), yakni indikator pertama dengan nilai 0,734, indikator kedua 0,691, indikator ketiga 0,712 dan indikator keempat 0,720. Dari 4 indikator variabel X, nilai r hitung terendah terdapat pada indikator kedua (0,691) sedangkan tertinggiya terdapat pada indikator pertama (0,734). Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam indikator kualitas kepemimpinan (X) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang dinyatakan valid.

**Tabel 5.** Uji validitas kinerja pegawai (Y)

Item	R hitung ( <i>Corrected Item Total Corelation</i> )	R Tabel	Keterangan
p1	0,689	0,30	Valid
p2	0,681	0,30	Valid
p3	0,674	0,30	Valid
p4	0,713	0,30	Valid
p5	0,675	0,30	Valid

Sumber: Data olahan, 2021.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung (*corrected item total corelation*) variabel Y rata-rata berada di atas nilai r tabel (0,30), yakni indikator pertama dengan nilai 0,689, indikator kedua 0,681, indikator ketiga 0,674, indikator keempat 0,713 dan indikator kelima 0,675. Dari 5 indikator variabel Y, nilai r hitung terendah terdapat pada indikator ketiga (0,674) sedangkan tertinggiya terdapat pada indikator keempat (0,713). Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan dalam indikator kinerja tim (Y) pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang dinyatakan valid.

**Tabel 6.** Uji validitas kepuasan kerja (Z)

Item	R hitung ( <i>Corrected Item Total Corelation</i> )	R Tabel	Keterangan
p1	0,761	0,30	Valid
p2	0,753	0,30	Valid
p3	0,771	0,30	Valid
p4	0,765	0,30	Valid
p5	0,531	0,30	Valid

Sumber: Data olahan, 2021.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung (*corrected item total corelation*) variabel Z rata-rata berada di atas nilai r tabel (0,30), yakni indikator pertama dengan nilai 0,761, indikator kedua 0,753, indikator ketiga 0,771, indikator keempat 0,765 dan indikator kelima 0,531. Dari 5 indikator variabel Z, nilai r hitung terendah terdapat pada indikator kelima (0,531) sedangkan tertinggiya terdapat pada indikator ketiga (0,771). Dengan demikian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua pernyataan

dalam indikator kepuasan kerja Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang dinyatakan valid.

#### f. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan uji statistik *cronbach alpha*. Jika koefisien *cronbachalpha* lebih besar atau sama dengan 0,60 maka instrument cukup ralibel. Nilai statistik *cronbach alpha* ( $\alpha$ ) diperoleh menggunakan program SPSS.

**Tabel 7.** Uji Reliabilitas kualitas kepemimpinan (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,864	4

Sumber: Data olahan, 2021.

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alphavariabel* X adalah 0,864. Artinya, variabel kualitas kepemimpinan pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang adalah reliabel karena nilai koefisien *cronbach's alphavariabel* X berada di atas nilai 0,60.

**Tabel 8.** Uji Reliabilitas kinerja pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,865	5

Sumber: Data olahan, 2021.

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alphavariabel* Y adalah 0,865. Artinya, variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang adalah reliabel karena nilai koefisien *cronbach's alphavariabel* Y berada di atas nilai 0,60.

**Tabel 9.** Uji reliabilitas kepuasan kerja (Z)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

Sumber: Data olahan, 2021.

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien *cronbach's alphavariabel* Z adalah 0,880. Artinya, variabel kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang adalah reliabel karena nilai koefisien *cronbach's alphavariabel* Z berada di atas nilai 0,60.

## 2. Pembahasan

### a. Pengaruh kualitas kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja pegawai (Z)

Kualitas kepemimpinan berarti suatu ukuran baik buruknya suatu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam organisasi. Kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh sosial yang dalam hal ini pengaruh yang sengaja dijalankan

oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi (Karim dkk, 2021). Kepemimpinan bukanlah sekedar karakter yang dimiliki oleh pemimpin namun merupakan aktivitas timbal balik, dimana pemimpin mempengaruhi dan dipengaruhi oleh anggotanya. Proses yang disengaja dari seorang pemimpin untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain dalam membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktivitas, dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi. Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana pemimpin memiliki kepribadian yang baik dan menunjang kemajuan organisasi.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 40 orang pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Mayoritas pilihan pegawai adalah setuju dan tidak seorangpun pegawai memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pemimpin yang memiliki visi dalam menyatukan karyawan, dapat memberikan solusi atas permasalahan kerja, memiliki konsistensi dalam menjalankan aturan yang dapat dipertanggung jawabkan, dan memiliki integritas yang kuat dan dapat diandalkan berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Berpengaruh positif karena nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif (0,474) atau variabel kualitas kepemimpinan memiliki hubungan searah dengan variabel kepuasan kerja. Berpengaruh signifikan karena nilai *t* hitung yang diperoleh (6,768) lebih besar dari nilai *t* tabel (1,655) dengan tingkat signifikan statistik 0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05) atau variabel kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh kuat atau nyata terhadap variabel kepuasan kerja.

b. Pengaruh kualitas kepemimpinan (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

Kinerja pegawai merupakan kelompok dengan usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Karim, 2020). Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Berhasil tidaknya kinerja tim yang telah dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja tim maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Kinerja pegawai (Hwang, 2018) yakni berkontribusi pada kerja tim, berinteraksi dengan rekan satu tim, menjaga tim tetap pada jalurnya, mengharapkan kualitas dan memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 40 orang pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, mayoritas pilihan pegawai adalah setuju dan tidak seorangpun karyawan memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa berkontribusi pada kerja tim, membangun komunikasi dan berinteraksi dengan rekan kerja, mengarahkan dan menjaga tim agar tetap pada jalurnya, menekankan dan mengharapkan kualitas kerja tim dan meningkatkan

kemampuan (pengetahuan dan keterampilan) yang relevan dengan kerja pegawai berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Berpengaruh positif karena nilai *standardized coefficients* beta variabel kualitas kepemimpinan bernilai positif (0,114) atau variabel kualitas kepemimpinan memiliki hubungan searah terhadap variabel kinerja tim. Berpengaruh signifikan karena nilai *t* hitung yang diperoleh (1,995) lebih besar dari nilai *t* tabel (1,655) dengan tingkat signifikansi statistik 0,048 (lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05) atau variabel kualitas kepemimpinan memiliki pengaruh kuat atau nyata terhadap variabel kinerja pegawai. Apabila kualitas kepemimpinan, meliputi: visi menyatukan karyawan, adanya rasa empati, konsistensi dan memiliki integritas mengalami peningkatan, maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap perubahan kepuasan kerja karyawan. Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai kinerja tim akan berubah sebesar 0,114 setiap satuan kualitas kepemimpinan.

c. Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak terlepas dari peran pegawai yang memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Pegawai bukan semata obyek dalam pencapaian tujuan instansi/organisasi, tetapi juga menjadi subyek atau pelaku. Mereka dapat menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan, serta mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikapnya terhadap pekerjaan. Dalam interaksi tersebut, pegawai memberikan kontribusi kepada organisasi pemerintah berupa kemampuan, keahlian dan keterampilan yang dimiliki, sedangkan perusahaan diharapkan memberi imbalan dan penghargaan kepada pegawai secara adil sehingga dapat memberikan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Pegawai yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori (Hasibuan, 2016) yakni pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja.

Berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa dari 40 orang pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang, mayoritas pilihan pegawai adalah setuju dan tidak seorangpun pegawai memilih alternatif jawaban sangat tidak setuju. Artinya mayoritas tanggapan responden bersifat positif. Hal ini dapat dijelaskan bahwa pekerjaan yang sesuai dengan keahlian dan pengalaman, gaji sesuai dengan apa yang dikerjakan, kebijakan promosi karyawan berlangsung baik dan adil, pengawasan yang baik, dan diterima oleh rekan kerja berada dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Berpengaruh positif karena nilai *standardized coefficients* beta bernilai positif (0,716) atau variabel kepuasan kerja memiliki hubungan searah terhadap variabel kinerja pegawai. Berpengaruh signifikan karena nilai *t* hitung yang diperoleh (12,552) lebih besar dari nilai *t* tabel (1,655) dengan tingkat signifikansi

statistik 0,000 (lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05). Apabila kepuasan kerja, meliputi: pekerjaan sesuai keahlian dan pengalaman, gaji yang sesuai, promosi jabatan yang adil, adanya pengawasan dan hubungan sesama rekan kerja yang terbangun harmonis mengalami peningkatan, maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Jika variabel lain bernilai konstan maka nilai kinerja tim akan berubah sebesar 0,716 setiap satuan kepuasan kerja.

## SIMPULAN

Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Artinya, apabila variabel kualitas kepemimpinan mengalami peningkatan, maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap perubahan variabel kepuasan kerja. Kualitas kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Artinya, apabila variabel kualitas kepemimpinan mengalami peningkatan, maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap perubahan variabel kinerja tim.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Artinya, apabila variabel kepuasan kerja mengalami peningkatan, maka dapat berpengaruh kuat dan nyata terhadap variabel kinerja tim. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan pengaruh kualitas kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Enrekang. Semakin meningkat kepuasan kerja pegawai maka dapat memberikan pengaruh nyata atau kuat terhadap perubahan kinerja organisasi.

## Referensi :

- Erwin, E. (2018). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN CAMAT TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN ANGGAREJA KABUPATEN ENREKANG. *PRAJA: Jurnal Ilmiah Pemerintahan*, 6(2), 39-46.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hwang, M.I. (2018). *Relationship Between Team Work and Team Performance: Experiences from an Erpsim Competition*. *Journal of Information Systems Education*, 29(3).
- Ishlahi, A. I., & Sitohang, S. (2022). PENGARUH POLA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA APARAT DESA. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(1).
- Isnaini, P., & Karim, A. (2021). PENGARUH KESADARAN WAJIB PAJAK DAN SANKSI PERPAJAKAN TERHADAP KEPATUHAN WAJIB PAJAK KENDARAAN BERMOTOR. *PAY Jurnal Keuangan dan Perbankan*, 3(1), 27-37.
- Karim, A. (2020). Endemic rice Pulu'Mandoti supports the economy and food security at Salukanan community during Covid-19 global pandemic crisis. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(9), 793-796.
- Karim, A. (2020). Peningkatan Ekonomi Pedesaan dalam Menunjang Pergerakan Pertumbuhan Ekonomi Perkotaan di Masa Pandemic Global. *Tersedia (Online): <https://bit.ly/3iKMIr0>*. [Diunduh, 04 Juni 2021].

- Karim, A., Musa, C. I., & Romansyah Sahabuddin, M. A. (2020). Regional economic growth the role of BUMDes institutions in Enrekang Regency. *International Journal of Creative Research Thoughts*, 8(11), 225-229.
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *The Winners*, 22(1).
- Maddatuang, B., Syukur, A., & Karim 3rd, A. (2021). The Role of BUMDes in Sustainable Economic at Enrekang Regency. *Indian Journal of Economics and Business*, 20(2).
- Maddatuang, B., Syukur, A., Indar, S. H., & Karim, A. (2021). THE RURAL ECONOMIC GROWTH IN SOUTH SULAWESI DRIVES THE NATIONAL SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS. *International Journal of Management (IJM)*, 12(3), 2021.
- Rabiyah, U., Suryani, A., & Karim, A. (2021). The Effect of Awareness, Fiscus Services and Taxation Knowledge on Taxpayer Compliance At Madya Makassar Kpp. *International Journal of Innovation Scientific Research and Review*, 3(1), 797-799.
- Rahman, F. A. (2021). The Effectiveness for Regional Budget of Revenue and Expenditure as a Control Tools in Enrekang Regency Governments. *Saudi J Econ Fin*, 5(4), 173-179.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39-46.
- Suardi, S., Fadli, Z., & Amriadi, A. (2020). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Aparatur Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. *Movere Journal*, 2(1), 96-114.
- Sugiyono, A. (2016). Outlook energi Indonesia 2015-2035: Prospek energi baru terbarukan. *J Energi Dan Lingkungan*, 12, 87-96.
- Sugiyono. (2004). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2018). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Pustaka Baru Press: Yogyakarta.
- Sultan, M. (2021). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Makassar. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Syamsibar, H. (2022). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kemampuan dan Komitmen Pegawai pada Kantor Bupati Takalar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 346-352.
- Syamsibar, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Usia Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 18-26.
- Yasser, Y., Hakim, L., & Tahir, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Enrekang. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 1(3), 1086-1099.