JOURNAL OF ECONOMY BUSINESS DEVELOPMENT
Volume 2 No. 3 | 337 – 340 | Desember 2024 | Program Studi Manajemen Universitas Bosowa
Available online at https://journal.unibos.ac.id/jebd
e-ISSN: 2988-0149 | p-ISSN: 2987-3975 | DOI: 10.56326/jebd.v2i3.3112

Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan

The Effect of Job Satisfaction and Leadership on Employee Performance at The Culture and Tourism Office of South Sulawesi Province

Rindi Antika*, Miah Said, Thamrin Abduh
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bosowa
**Correspondent author email:* rindiiant@gmail.com

Diterima: 08 September 2024 / Disetujui: 30 Desember 2024

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Analisis Regresi Linear Berganda untuk mengukur hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji statistik yang digunakan meliputi uji parsial (t) untuk mengukur pengaruh individu dan uji simultan (F) untuk mengukur pengaruh secara keseluruhan. Data diperoleh dari 83 responden melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya meningkatkan kepuasan kerja dan kualitas kepemimpinan guna mengoptimalkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

***Abstract**: This study aims to examine the influence of job satisfaction and leadership on employee performance at the Department of Culture and Tourism, South Sulawesi Province. A quantitative approach was employed using Multiple Linear Regression Analysis to measure the relationship between independent and dependent variables. Statistical tests included partial tests (t) for individual effects and simultaneous tests (F) for overall effects. Data were collected from 83 respondents using questionnaires. The findings indicate that job satisfaction and leadership have a positive and significant impact on employee performance. These results highlight the importance of enhancing job satisfaction and leadership quality to optimize employee performance in government sectors*.

***Keywords**: Job Satisfaction, Leadership, Employee Performance*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Pelaksanaan program pembangunan Indonesia diadakan untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Wahyudi dkk, 2021). Pemerintah Indonesia memiliki komitmen untuk meningkatkan taraf hidup dan memajukan negara dengan penekanan pada peningkatan mutu sumber daya manusia (SDM) demi menciptakan pekerjaan berkualitas (Qodri, 2018; Elbadri dkk, 2023). Pemerintah memahami bahwa SDM berkualitas merupakan faktor kunci keberhasilan, dan penting untuk memperhatikan persepsi dan kebutuhan pegawai (Mardjuni dkk, 2023). Menjaga loyalitas dan kedisiplinan. SDM memiliki peran yang sangat penting sebagai pendorong utama dalam perusahaan dan instansi pemerintah (Abduh dkk, 2023; Karim dkk, 2023).

Kepuasan kerja merupakan indikator perasaan positif pegawai terhadap lingkungan kerja, pengakuan terhadap kontribusi, dan peluang pengembangan karir. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Hal ini membantu dalam menjamin bahwa tugas, fungsi, dan program-program pemerintah dapat dilaksanakan dengan baik (Wahyuni & Syamsuri, 2021). Kepemimpinan, di sisi lain, memiliki peran penting dalam membentuk budaya kerja dan lingkungan organisasi. Pemerintah Indonesia berupaya untuk memperbaiki kinerja pegawai negeri sipil dan memenuhi tuntutan masyarakat terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang lebih baik (Hernita dkk, 2021). Begitupun dengan keputusan Kementerian Aparatur Negara Melalui Ketetapan Nomer 63 Tahun 2003, pedoman umum Penyelenggaraan pelayanan publik disebutkan layanan publik merupakan penyaluran jasa terbaik pada warga sebagai wujud dan peranan aparatur

negara selaku pemberi pelayanan masyarakat." (Saleh, M. Y., & Said , M., 2021). Tipe kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi komunikasi yang baik, memberikan arah yang jelas, dan mendorong motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian tenaga kerja (A. A. Prabu Mangkunegara, 2017). Sedangkan manajemen sumber daya manusia terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan karyawan yang mempengaruhi efektifitas karyawan dan organisasi. Jadi, manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi digunakan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan organisasi (A. Arifuddin Mane, 2021). Kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Menurut Edy Sutrisno, 2019). Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Wibowo 2016). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi,2018).

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu data yang didapat dalam bentuk informasi, baik secara lisan maupun tulisan. Metode penelitian kuantitatif menurut (Sugiyono, 2016:13), merupakan metode penelitian yang dilandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode penelitian analisis regresi linier berganda. Kegiatan pengolahan data dengan Microsoft office excel 2010 meliputi pembuatan tabel data. Pengujian signifikansi analisis regresi linier berganda dengan data time series (runtun waktu) menggunakan EViews 10 sebagai program pengolahan datanya. Analisis regresi linier berganda ini dapat digunakan untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel dependen dan independen secara menyeluruh baik secara simultan maupun secara parsial. Penggunaan analisis regresi linier berganda dengan metode OLS (*Ordinary Least Square*) sehingga akan tetap mampu mendapatkan β_0, β_1, dan β_2 yang BLUE agar diperoleh garis regresi sedekat mungkin pada data aktualnya. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,229 yang lebih besar daripada t tabel 1,663. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, maka kinerja mereka cenderung meningkat secara signifikan. Temuan ini mendukung teori Maslow tentang hierarki kebutuhan, di mana kepuasan kerja mencerminkan pemenuhan kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja juga diperkuat oleh penelitian Herzberg dalam teori dua faktor, yang menyoroti bahwa kepuasan kerja merupakan faktor motivasi intrinsik. Faktor ini mencakup pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab. Namun, teori ini menekankan bahwa ketidakpuasan lebih dipengaruhi oleh faktor higienis seperti gaji dan lingkungan kerja. Meskipun demikian, data penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan intrinsik tetap menjadi pendorong utama peningkatan kinerja pegawai. Sebaliknya, terdapat beberapa teori yang tidak sepenuhnya sejalan dengan hasil penelitian ini. Misalnya, teori McGregor X dan Y mengasumsikan bahwa individu dengan pendekatan X cenderung bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan dasar dan mungkin tidak terlalu terpengaruh oleh kepuasan kerja intrinsik. Oleh karena itu, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dalam konteks individu tipe X mungkin kurang signifikan

dibandingkan tipe Y. Selain itu, data penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai signifikansi 0,006 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai t hitung sebesar 2,924 yang lebih besar daripada t tabel 1,663, mendukung hipotesis kedua (H2). Artinya, kualitas kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Temuan ini konsisten dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya visi, inspirasi, dan perhatian individual untuk mendorong kinerja optimal.

Teori kepemimpinan transaksional, di sisi lain, memberikan sudut pandang yang berbeda. Kepemimpinan ini lebih fokus pada sistem penghargaan dan hukuman sebagai penggerak kinerja. Dalam konteks penelitian ini, meskipun kepemimpinan transaksional relevan, data menunjukkan bahwa pendekatan transformasional memiliki pengaruh lebih signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Lebih jauh, penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja dan kepemimpinan secara simultan memengaruhi kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai F hitung sebesar 16,043 yang lebih besar daripada F tabel 3,720, hipotesis ketiga (H3) diterima. Artinya, kombinasi antara kepuasan kerja dan kepemimpinan menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal. Hal ini mendukung pendekatan sistemik dalam manajemen sumber daya manusia. Namun, terdapat pandangan kritis terhadap pengaruh simultan ini. Beberapa ahli berpendapat bahwa efek kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai mungkin berbeda-beda tergantung pada konteks organisasi. Misalnya, dalam organisasi yang memiliki struktur hierarkis yang kaku, pengaruh kepemimpinan cenderung lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja.

Penelitian ini juga relevan dalam konteks teori motivasi kerja dari Vroom, yaitu teori ekspektansi. Teori ini menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh ekspektasi mereka terhadap hasil kerja yang sesuai dengan usaha yang diberikan. Kepuasan kerja dan kepemimpinan dapat dianggap sebagai faktor yang meningkatkan ekspektasi positif, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik. Sementara itu, kritik lain muncul dari perspektif teori kontingensi yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada situasi tertentu. Dalam beberapa situasi, gaya kepemimpinan yang berbeda mungkin lebih efektif, misalnya dalam lingkungan kerja yang dinamis atau penuh tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa temuan penelitian perlu dikaji lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel situasional. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman mengenai hubungan antara kepuasan kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan bahwa baik secara individual maupun simultan, kepuasan kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, untuk generalisasi yang lebih luas, diperlukan penelitian lanjutan yang mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi dan karakteristik individu pegawai.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja meningkat pada pegawai terlaksana dengan baik maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abduh, T., Remmang, H., Palisuri, P., & Karim, A. (2023). Leadership Model and Work Motivation of Employees Research and Development Planning Agency for Regional South Sulawesi Province. target, 95(146.22), 154.

Afandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Nusa Media. Yogyakarta.

Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta

Handoko, T. Hani . (2021). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : BPFE

Hernita, H., Surya, B., Perwira, I., Abubakar, H., & Idris, M. (2021). Economic business sustainability and strengthening human resource capacity based on increasing the productivity of small and medium enterprises (SMES) in Makassar city, Indonesia. Sustainability, 13(6), 3177. https://doi.org/10.3390/su13063177

Manalu, R. H., Marbun, S. N., & Sinurat, E. J. (2021). Pengaruh Pengawasan, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Teh PT. Perkebunan Nusantara IV Unit Bah Butong. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 7(2), 185-205. https://doi.org/10.46880/methonomi.Vol7No2.pp185-205

Mane, Arifuddin, A., Saputra, R., Indriawati, A., Silo, L.O. A. R., Suriani,S., Remmang., & Abduh, T. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik. Penerbit. Pusaka Almaida : Makassar.

Mangkunegara, P, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Edisi 14. Penerbit. PT. Remaja RosdaKarya : Bandung.

Mardjuni, S., Karim, A., & Thanwain, T. (2023). Analisis Tunjangan Kinerja Anggota Ditpamobvit Pada Polisi Daerah Sulawesi Selatan. SEIKO: Journal of Management & Business, 6(1), 634-646. https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4414

Qodri, I. H. (2018). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Samarinda. Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM), 3(4). https://doi.org/10.29264/jimm.v3i4.3302

Saleh, M. Y., & Said, M. (2021). Pengaruh Manajemen Pelayanan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Enrekang. Economics Bosowa, 7(003), 102-117.

Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: PT Alfabet.

Wahyuni, T., & Syamsuri, A. R. (2021). Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pengadilan Negeri Medan. Jurnal Bisnis Mahasiswa, 1(2), 91-107. https://doi.org/10.60036/jbm.v1i2.9

Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers