



# Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Di Kantor BAPPEDA Kabupaten Sintang

Zainur Ihsan<sup>1\*</sup>

Manajemen, Universitas Muhammadiyah Pontianak  
[zaikhanstg@email.com](mailto:zaikhanstg@email.com)

## Info Artikel

### Masuk:

25 Sept 2023

### Diterima:

04 Okt 2023

### Diterbitkan:

10 Okt 2023

### Kata Kunci:

Katakunci-  
Kepemimpinan,  
Motivasi, Kepuasan  
Kerja

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang. Jenis penelitian dikategorikan sebagai penelitian asosiatif yang berbentuk asosiatif atau korelasional, dimana dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. Dalam penulisan ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan beberapa cara yaitu data primer. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk angket atau kuesioner dan wawancara agar lebih memudahkan responden dalam mengisi angket yang diberikan, peneliti membuat rentang skor atau nilai mulai dari 1 sampai dengan 5 dari setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh PNS di Badan Pengelola Pendapatan Kabupaten Sintang yang berjumlah 48 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 dari 48 orang, terdiri dari seluruh PNS. Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Berdasarkan uji statistik normalitas menunjukkan p-value sebesar 0,173 yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pada badan pengelola pendapatan daerah kabupaten.sintang. Gaya Kepemimpinan (X1) secara persial kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di Bappenda Kabupaten Sintang dan Motivasi (X2) secara persial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di Bappenda Kabupaten Sintang.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia atau pegawai dalam organisasi adalah merupakan komponen yang sangat strategis, karena pegawai merupakan aset yang sangat penting yang dapat menggerakkan komponen dalam organisasi/instansi. Oleh karenanya pemimpin menjadi faktor utama dalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen. Pemimpin adalah figur yang mampu mempengaruhi orang lain dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah di rencanakan. Proses mempengaruhi atau menggerakkan orang lain untuk melakukan kegiatan yang diinginkan itulah yang dimaknai sebagai gaya kepemimpinan.

Sebuah organisasi itu bisa berjalan dengan baik bila adanya faktor pendukung, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan gaya pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi orang lain. Kepemimpinan secara langsung mempengaruhi perilaku pegawai dalam pelaksanaan tugas, tanggung jawab, dedikasi, kemampuan, kepercayaan, disiplin, kepatuhan terhadap aturan yang ada, serta dapat menciptakan hubungan aparatur antara atasan dan bawahan. Kepuasan kerja adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya. Pemimpin dalam organisasi harus memperhatikan masalah kepuasan kerja tersebut, terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Salah satu faktor yang menyebabkan ketidakpuasan kerja ialah sifat atasan yang tidak mau mendengar keluhan dan pandangan pekerja dan mau membantu apabila diperlukan. Pekerja yang menerima penghargaan dari atasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan penilaian mereka sendiri akan lebih puas.

Motivasi kerja adalah suatu kehendak atau keinginan yang dapat memicu semangat atau dorongan untuk bekerja. Untuk memotivasi karyawan, maka tingkat kesejahteraan dan pemenuhan kebutuhannya harus bisa dipenuhi secara baik dan wajar. Pemberian kesempatan dan peluang para karyawan untuk memberdayakan dirinya dalam mengksplorasi seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliki akan membantu menjaga dan mempertahankan motivasi kerjanya. Karyawan yang berdaya akan banyak memberi keuntungan, baik dirinya sendiri maupun bagi organisasi. Dalam jangka panjang, pegawai yang diberdayakan akan memberikan gagasan dan inisiatif bagi organisasi dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang dihadapi.

Kepuasan kerja merupakan perwujudan akumulasi perilaku dan kinerja individu dan atau kelompok. Kepuasan kerja juga merupakan ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri pegawai dalam

memandang pekerjaan. Bagi individu, kepuasan kerja merupakan salah satu harapan pribadinya. Bagi organisasi, kepuasan kerja berkaitan dengan produktivitas, dan bagi masyarakat kepuasan kerja berkaitan dengan pemuasan kebutuhan. Sumber ketidakpuasan kerja yang lain adalah sistem imbalan yang di anggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Gaji yang diterima oleh setiap pegawai mencerminkan perbedaan tanggung jawab, pengalaman, kecakapan maupun senioritas. Selain itu, sistem karir yang tidak jelas serta perlakuan yang tidak sama dalam reward maupun punishment juga merupakan sumber ketidakpuasan pegawai, tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta jenjang karir dan promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja karena tidak memberikan harapan lebih baik di masa depan.

Badan Pengelola Pendapatan Daerah mempunyai tugas pokok penyusunan kebijakan teknis di bidang pengelolaan pendapatan daerah, pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengelolaan pendapatan daerah, pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengelolaan pendapatan daerah, pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi fungsi penunjang urusan pemerintahan daerah di bidang pengelolaan pendapatan daerah, pelaksanaan birokrasi, pelaksanaan administrasi badan dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah pegawai di Badan Pengelola Pendapatan Daerah berdasarkan jabatan/bidang tugas yang ada :

Tabel 1. Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang. Jumlah PNS Berdasarkan Jabatan/Bidang Tugas Tahun 2023

No	Jabatan/Bidang Tugas	PNS	Honerer/Kontrak
1	Kepala Badan	1	-
2	Sekretaris	1	-
3	Bagian Aparatur dan Umum	2	-
4	Bagian Perlengkapan	3	-
5	Bagian Keuangan dan Program	9	-
6	Bidang Pengembangan dan Pengelola Benda Berharga	5	-
7	Bidang Pelaporan, Pengelolaan Pendapatan Lain-Lain, Pengendalian dan Evaluasi	9	-
8	Bidang Pendataan, Penetapan dan Pengelola Sistem Informasi	8	-
9	Bidang Penagihan, Pemeriksaan dan Banding	10	-
10	Tenaga Honorer/Kontrak		55
Jumlah		48	55

Sumber : Bappenda 2023

Tabel 2. Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang Rata – Rata Nilai Prestasi Kerja PNS tahun 2019-2021

No	Tahun	Rata – rata Nilai Prestasi Kerja	Kategori
1	2020	83,78	Baik
2	2021	84,20	Baik
3	2022	85,15	Baik

Sumber : Bappenda 2023

Berdasarkan pedoman penyusunan dan penilaian sasaran kerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Nomor 34 Tahun 2011, Nilai perilaku kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan sebagai berikut :

- a. 91 – 100 : Sangat Baik (A)
- b. 76 - 90 : Baik (B)
- c. 61 - 75 : Cukup (C)
- d. 51 - 60 : Kurang (D)
- e. 50 ke bawah : Buruk (E)

Kepuasan Kerja sangat penting bagi seluruh organisasi karena ia akan menentukan efektivitas dari organisasi tersebut. Dapat dimaknai bahwa Kepuasan Kerja yang optimal dan stabil, bukanlah suatu yang kebetulan. Tentunya sudah melalui tahapan dan manajemen Kerja yang baik, dan usaha maksimal untuk mencapainya.

Salah satu unsur yang untuk melihat tingkat kepuasan kerja adalah absensi, dengan memperhatikan tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja akan lebih mudah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pegawai, secara sederhana dapat kita hubungkan bahwa pegawai yang tingkat kehadirannya baik akan berbanding lurus dengan kepuasannya kerjanya, demikian pula sebaliknya. Walaupun masih banyak faktor lain yang dapat dijadikan tolak ukur dari kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan dasar pemikiran dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian berjudul : “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang*”

## METODE

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode asosiatif yang berbentuk asosiatif atau korelasional, dimana dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner. A. Muri Yusuf (2014:64) menyatakan “Penelitian korelasional adalah suatu tipe penelitian yang melihat hubungan antara satu atau beberapa variabel dengan satu atau beberapa variabel yang lain”.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan beberapa cara :

#### a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2018:193) data primer merupakan sumber data dalam pemberian informasi dilakukan secara langsung pada pengumpul penelitian.

##### 1) Kuesioner

Menurut Sugiyono (2018:193), “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”. Kuesioner dapat diajukan dengan Karyawan aatau pegawai instansi dengan maksud mendapatkan data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Skala yang digunakan adalah Skala likert.

Menurut Sugiyono (2018:138) “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini untuk variabel  $X_1$  adalah gaya kepemimpinan,  $X_2$  Motivasi, sedangkan variabel Y adalah Kepuasan Kerja. Penulis menggunakan teknik pengumpulan data dalam bentuk angket atau kuesioner agar lebih memudahkan responden dalam mengisi angket yang diberikan, peneliti membuat rentang skor atau nilai mulai dari 1 sampai dengan 5 dari setiap pertanyaan yang diberikan kepada responden, berikut adalah tabel dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  dan Y, serta kode untuk setiap komponen penilaian dan rentang skor yang telah di tentukan peneliti :

Tabel 3. Indikator Penilaian Kuesioner

Pilihan Jawaban	Kode	Nilai
Sangat Tidak Setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Cukup Setuju	CS	3
Setuju	S	4
Sangat Setuju	SS	5

#### 2) Wawancara

Dalam hal wawancara atau interview A. Muri Yusuf (2014) menyatakan “Wawancara suatu kejadian atau suatu proses interaksi pewawancara dan sumber informasi atau orang yang di wawancarai melalui komunikasi langsung.”.

#### b. Data Sekunder

Menurut Siregar (2017:37) : “Data Sekunder data yang diterbitkan dan digunakan oleh organisasi sebagai pendukung dari data primer. Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang yang berupa Absensi Pegawai, Penilaian Kerja Pegawai, Struktur organisasi, Data Jumlah Pegawai dan lain-lain.

#### 3) Populasi dan Sampel

##### a. Populasi

Menurut Sugiyono (2018:119): “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh PNS di Badan Pengelola Pendapatan Kabupaten Sintang yang berjumlah 48 orang.

##### b. Sampel

Menurut Sugiyono (2018:120): “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di memiliki oleh populasi tersebut”. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Dalam hal ini, penulis menggunakan teknik *Sampel Jenuh* . Menurut Sugiyono (2018:125), “*Sampel Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 dari 48 orang, terdiri dari seluruh PNS.

#### 4) Alat Analisis

##### A. Uji Instrumen

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018): “Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti”. Rumus yang digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik *product moment*, yaitu :

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

x = Skor variable (Jawaban responden)

y = Skor total dari variable untuk responden ke-n

Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau nilai dikatakan valid apabila  $r > 0,284$  dengan menggunakan taraf signifikansi 5%.

#### b. Uji Reliabilitas

Menurut A. Muri Yusuf (2014:242): “Reliabilitas merupakan konsistensi atau kestabilan skor suatu instrumen penelitian terhadap individu yang sama, dan diberikan dalam waktu yang berbeda. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha* maka suatu instrument penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $> 0,6$ . Rumus yang digunakan untuk menentukan reliabilitas instrument adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Koefisien reliabilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varian butir

$\sigma_1^2$  = Varian total

#### c. Uji Normalitas

Menurut V. Wiratna Sujawerni (2015 : 85) Uji Normalitas berkenaan dengan pengujian terhadap serangkaian data untuk populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk melihat data tersebut berdistribusi normal atau tidak dalam hal ini penulis menggunakan metode uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Besarnya tingkat K-S dengan tingkat signifikan diatas 0,05 berarti dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

#### d. Uji Linearitas

Menurut Sugiyono (2017 : 265) Uji Linearitas dipergunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan linear atau tidak. Dalam uji linearitas diharapkan agar hasil pengujinya menghasilkan hipotesis nol diterima, artinya persamaan regresi linier berganda yang diperoleh itu yang merupakan persamaan regresi linear berganda sebenarnya cocok dengan data pengamatan. Jika garis regresi tidak linear maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

#### e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013 : 139) Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu satu pengamat ke pengamat yang lain. Jika *variance* dari residu satu pengamat ke pengamat lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran.

### B. Uji Statistik

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2018:307) : Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen secara simultan maupun parsial. Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana Keterangan:

Y = Kepuasan Kerja

A = Konstansta

$b_1$  = Koefisien regresi pertama

$b_2$  = Koefisien regresi kedua

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi

e = Standar error/variable pengganggu

#### b. Koefisien Korelasi

Menurut Syofian Siregar (2014 : 337) : “Korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga dapat menentukan arah hubungan dari kedua variabel”. Nilai Korelasi ( $r$ ) =  $(-1 \leq r \leq 1)$ . Rumus :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \cdot \sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r$  = Korelasi

$n$  = Jumlah Data Responden

$x$  = Variabel bebas

$y$  = Variabel terikat

Dengan demikian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel yang satu dengan yang lainnya. Untuk mengetahui keeratan korelasi digunakan kriteria menurut sugiyono (2018) yaitu :

Tabel 4. Keeratan Korelasi

Tingkat Hubungan (R)	Tingkat Keeratan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono

#### c. Koefisien Determinasi

Menurut Siregar (2014 : 338) : “Koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap Y (terikat)”. Rumus :  $KD = (r)^2 \times 100\%$

#### d. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Menurut Siregar (2015:08): “Tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linier berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok data A dan B (Variabel bebas  $X_1$  dan  $X_2$ ) terhadap kelompok data C (Variabel terikat Y)”. Dalam penelitian ini uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja

Menurut Ghozali (2016:98): “Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Tujuan dilakukannya uji parsial adalah untuk menunjukkan pengaruh variable Gaya kepemimpinan dan Motivasi (individual) terhadap variable Kepuasan kerja (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum

Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Sintang Nomor 131 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang. Berdasarkan Peraturan Bupati Sintang tersebut, Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang merupakan unsur Pelaksanaan Teknis Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Kepala badan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah sesuai dengan bidang melaksanakan sebagian kewenangan otonomi daerah di bidang pendapatan daerah mempunyai fungsi sebagai berikut :

- Perumusan kebijakan teknis dibidang pendapatan daerah.
- Penyusunan dan pelaksanaan rencana strategis dan rencana kerja tahunan dibidang pendapatan daerah.
- Penyusunan penetapan kinerja dibidang pendapatan daerah.
- Pelaksanaan perencanaan dan pengembangan pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah.
- Pelaksanaan penyusunan dan penetapan target pendapatan daerah.
- Pelaksanaan pendaftaran, pendataan, penilaian, perhitungan, penetapan, dan penagihan pajak daerah dan retribusi daerah.
- Pelaksanaan perencanaan dan strategis peningkatan dana perimbangan dan pendapatan daerah lainnya.
- Pelaksanaan pengendalian, monitoring dan evaluasi kinerja pengelolaan pendapatan daerah.
- Pelaksanaan penyelesaian keberatan dan banding pajak daerah dan retribusi daerah.

- j. Pelaksanaan pemeriksaan, pengawasan, penyidikan dan penegakan hukum perpajakan daerah.
- k. Pelaksanaan pembukuan dan pelaporan pendapatan daerah.
- l. Penyusunan pelaksanaan standard pelayanan minimal (SPM) di bidang pengelolaan pajak daerah dan retribusi daerah.
- m. Pengelolaan administrasi umum meliputi penyusunan program, ketatalaksanaan, ketatausahaan, keuangan, kepegawaian, rumah tangga, perlengkapan, dan arsip Badan Pengelola Pendapatan Daerah.
- n. Pelaksanaan koordinasi pengelolaan pendapatan daerah.
- o. Pelaksanaan evaluasi dan laporan pelaksanaan tugas dan fungsi
- p. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### A. Visi dan Misi

##### a. Visi

Visi merupakan cara pandang jauh ke depan tentang kemana Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang akan diarahkan dan apa yang akan dicapai. Dalam mengantisipasi tantangan ke depan menuju kondisi yang diinginkan, Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang secara terus menerus mengembangkan peluang dan inovasi agar tetap eksis dan unggul dengan senantiasa mengupayakan perubahan ke arah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam tahapan yang terencana, konsisten dan berkelanjutan sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil.

Visi Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang telah ditetapkan sebagai berikut :

**“Terwujudnya pengelolaan pendapatan daerah yang professional dan akuntabel”**

##### b. Misi

Pernyataan Misi mengandung pernyataan yang mencerminkan pandangan perangkat daerah tentang kemampuan dirinya. Pernyataan misi merupakan hal yang sangat penting untuk mengarahkan kegiatan Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang yang terkait dengan misi Bupati Sintang adalah pada misi ke 6 yaitu **“Menata dan mengembangkan manajemen pemerintah daerah yang sesuai dengan prinsip tata kelola pemerintah yang baik dan bersih”**.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Motivasi PNS Bappenda Kab. Sintang (Variabel X2)

No	Item (Pertanyaan)	Person Correlation	r tabel	Keterangan
			5%	
1	Pertanyaan 1	0,405	0,284	Valid
2	Pertanyaan 2	0,687	0,284	Valid
3	Pertanyaan 3	0,705	0,284	Valid
4	Pertanyaan 4	0,619	0,284	Valid
5	Pertanyaan 5	0,758	0,284	Valid
6	Pertanyaan 6	0,666	0,284	Valid
7	Pertanyaan 7	0,697	0,284	Valid
8	Pertanyaan 8	0,757	0,284	Valid
9	Pertanyaan 9	0,756	0,284	Valid
10	Pertanyaan 10	0,602	0,284	Valid
11	Pertanyaan 11	0,553	0,284	Valid
12	Pertanyaan 12	0,548	0,284	Valid
13	Pertanyaan 13	0,601	0,284	Valid
14	Pertanyaan 14	0,464	0,284	Valid
15	Pertanyaan 15	0,507	0,284	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.4 di atas dapat di ketahui bahwa Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya adalah 0,758 pada pertanyaan nomor 5 dan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah 0,405 pada pertanyaan nomor 1.

Sedangkan hasil olah data untuk uji validitas instrumen variabel Y dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui Tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja PNS Bappenda Kab. Sintang (Variabel Y)

No	Item (Pertanyaan)	Person Correlation	r tabel	Keterangan
			5%	
1	Pertanyaan 1	0,662	0,284	Valid
2	Pertanyaan 2	0,734	0,284	Valid
3	Pertanyaan 3	0,581	0,284	Valid
4	Pertanyaan 4	0,692	0,284	Valid
5	Pertanyaan 5	0,693	0,284	Valid
6	Pertanyaan 6	0,687	0,284	Valid
7	Pertanyaan 7	0,706	0,284	Valid
8	Pertanyaan 8	0,692	0,284	Valid
9	Pertanyaan 9	0,496	0,284	Valid
10	Pertanyaan 10	0,626	0,284	Valid
11	Pertanyaan 11	0,601	0,284	Valid
12	Pertanyaan 12	0,488	0,284	Valid
13	Pertanyaan 13	0,675	0,284	Valid
14	Pertanyaan 14	0,571	0,284	Valid
15	Pertanyaan 15	0,587	0,284	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa Item yang memiliki korelasi tertinggi dengan skor totalnya adalah 0,734 pada pertanyaan nomor 2 dan item yang memiliki korelasi terendah dengan skor totalnya adalah 0,488 pada pertanyaan nomor 12.

#### 1. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur dapat diandalkan untuk digunakan lebih lanjut. Teknik yang digunakan untuk dapat menilai reliabilitas adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha* maka suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel, bila koefisien reliabilitas ( $r_{11}$ )  $>0,6$ . Adapun hasil olah data untuk uji reliabilitas variabel X1,X2,dan Y dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja PNS Bappenda Kab.Sintang (Variabel X1,X2,Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Rata-Rata	Keterangan
X1	0,849	0,60	Reliabel
X2	0,889	0,60	Reliabel
Y	0,893	0,60	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2021

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* X1,X2 dan Y nilai tersebut di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel X1,X2 dan Y dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

#### 2. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebuah sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data tersebut terdistribusi normal atau tidak.

Adapun hasil olah data untuk uji normalitas antara variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas Variabel X1,X2 dan Y

		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5,88099731
Most Extreme Differences	Absolute	,160
	Positive	,103
	Negative	-,160
Kolmogorov-Smirnov Z		1,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,173

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel 5.7 menunjukkan p-value sebesar 0,173 yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

### 3. Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih yang diuji mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan.

Adapun hasil olahan data untuk uji linearitas antara variabel gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan variabel kepuasan kerja (Y) dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui tabel berikut ini :

Tabel 9. Hasil Uji Linearitas Variabel X1,X2 dan Y

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X2	Between Groups (Combined)	7.430	3	2.477	11.615	.000
	Linearity	7.085	1	7.085	33.225	.000
	Deviation from Linearity	.345	2	.173	.810	.451
Within Groups		9.382	44	.213		
Total		16.812	47			

- Jika nilai sig. Deviation from linearity  $> 0,05$ , maka terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.
- Jika nilai sig. Deviation from linearity  $< 0,05$ , maka tidak terdapat hubungan yang linier antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### C. Uji Statistik

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil olah data untuk persamaan regresi linier Berganda variable X1,X2 dan Y dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui Tabel berikut ini :

Tabel 10 Hasil Perhitungan Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.355	.634		2.139	.038
	X1	.077	.166	.053	.463	.646
	X2	.609	.108	.642	5.621	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari Tabel 5.10 di atas, dapat di ketahui persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\hat{Y} = 1.355 + 0,077X_1 + 0.609X_2$$

Persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Koefisien regresi *a* sebesar 1.355 menerangkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan dan Motivasi bernilai 0 (nol), maka Kepuasan Kerja Bappenda Kab. Sintang sebesar 1.355
- Apabila nilai Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja PNS di Bappenda akan meningkat sebesar 0,077 satuan.
- Apabila nilai Motivasi meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Kerja PNS di Bappenda akan meningkat sebesar 0,609 satuan.

## 2. Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara bersamaan.

Adapun hasil olah data untuk koefisien korelasi dengan menggunakan program SPSS versi 20 dapat dirangkum melalui Tabel berikut ini :

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.651 <sup>a</sup>	.424	.399	.46384

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan Tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,651 yang menunjukkan positif dan adanya korelasi kuat antara Gaya kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y). artinya jika gaya kepemimpinan dan Motivasi meningkat maka nilai kepuasan kerja juga akan meningkat.

## 3. Uji Simultan (Uji F)

Uji Simultan (Uji F) atau Goodness of Fit Test adalah pengujian kelayakan model. Model yang layak digunakan adalah model yang dapat digunakan untuk mengestimasi populasi.

Tabel 12. Hasil Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.131	2	3.565	16.572	.000 <sup>a</sup>
	Residual	9.682	45	.215		
	Total	16.813	47			

Dari tabel 12 uji ANOVA di atas dapat diketahui bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 16.572 dan  $F_{tabel}$  sebesar 4,05 maka  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16.572 > 4,05$ ) artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  juga membandingkan nilai signifikasinya. Nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung  $16.572 > F$  table 4,05, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.

## 4. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Tabel 13. Hasil Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.355	.634		2.139	.038
	X1	.077	.166	.053	.463	.646
	X2	.609	.108	.642	5.621	.000

a. Dependent Variable: Y

uji pengaruh parsial (uji t) di atas dapat diketahui :

- Pengaruh parsial Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PNS di Bappenda Kabupaten Sintang yang di peroleh adalah sebesar 0,463 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.678. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih kecil daripada t tabel ( $0,463 < 1.678$ ) yang mana  $H_a$  di tolak dan  $H_o$  di terima sehingga variable Gaya Kepemimpinan (X1) secara persial tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PNS di Bappenda Kabupaten Sintang.
- Pengaruh parsial Motivasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) Pegawai PNS di Bappenda Kabupaten Sintang yang di peroleh adalah sebesar 5.621 sedangkan nilai t tabel sebesar 1.678. Hal ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari pada t tabel ( $5.621 > 1.678$ ) yang mana  $H_a$  di terima dan  $H_o$  di tolak sehingga variable Motivasi (X2) secara persial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja PNS di Bappenda Kabupaten Sintang.

### KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan. Hasil uji validitas instrumen gaya kepemimpinan motivasi dan kepuasan kerja PNS menunjukkan bahwa bahwa fungsi alat ukur tepat (valid), sehingga item (pertanyaan) bisa digunakan dalam penelitian ini. Hasil uji reliabilitas variable gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa *cronbach's alpha* sebesar 0,849, 0,889 dan 0,893 sehingga nilai tersebut di atas 0,50, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel X1, X2 dan Y dari kuesioner adalah reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.. Berdasarkan uji statistik normalitas menunjukkan p-value sebesar 0,173 yang mana lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal. Variabel Gaya Kepemimpinan dan Motivasi mempunyai pengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kepuasan kerja pada badan pengelola pendapatan daerah kabupaten.sintang. Gaya Kepemimpinan (X1) secara persial kurang berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di Bappenda Kabupaten Sintang dan Motivasi (X2) secara persial sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja PNS di Bappenda Kabupaten Sintang.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah mendukung dan bekerja sama sehingga peneliti ini dapat di selesaikan baik pihak Kantor Bappenda Kabupaten Sintang, rekan-rekan Dosen dan Mahasiswa yang membantu pelaksanaan kegiatan ini.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali 2016. Pemahaman Sumber Daya Manusia. Penerbit CAPS. Yogyakarta .
- Edison, Emron, Yohni Anwar dan Imas Komariyah. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan kedua. Alfabeta, Bandung.
- Fahmi, Irham, 2014. *Perilaku Organisasi (Teori, aplikasi, dan kasus)*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Krisnaldi, 2020. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja kelurahan serua indah, tangerang selatan. Jurnal Semarang, Vol. 3, No.1, Februari 2020, Hal (111- 122).
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Sugiyono, 2018. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, V. Wiratna, 2015. *Statistik Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.

- Yusuf, A. Muri, 2014. *Metode Penelitian : Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Edisi Pertama. PrenadaMedia Group. Jakarta
- Yulianti, Arie Junus Rorong, Gustaaf Buddy Tampi, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lurah Terhadap Kepuasan Kerja Aparat Kelurahan Bahu Kecamatan Malalayang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Publik*
- Stifarah, Deandra Zikrina dan Perdhana, Mirwan surya, 13 maret 2020, Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai PT.Pos Indonesia – kantor cabang semarang
- Peraturan Bupati Sintang Nomor 113 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang.
- Sari, Wulan Purnama. 2019, Analisis Pengaruh Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah Terhadap Pendapatan Asli Daerah (Studi Kasus Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Sintang Tahun 2010-2017). Sumber : <https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jp/article/view/1581/1206>