

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN SUMBER DAYA
MANUSIA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
STUDI KASUS PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN
TANAH LAUT**

Zaki Yamani, Harlie, Sulastini
Program Pascasarjana Prodi Magister Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Aryad Al-Banjari
Zakiyamanisaja@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Pengambilan sampel penelitian ini Penulis menggunakan instrument berupa kuesioner untuk mendapatkan data dalam penelitian dengan jumlah responden sebanyak 35 orang pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

Pandangan Pegawai terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi, sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah. Kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya

Dasar utama pelaksanaan motivasi oleh seorang pemimpin adalah pengetahuan dan perhatian terhadap perilaku manusia yang dipimpinya sebagai suatu faktor penentu keberhasilan organisasi

Pengolahan data penelitian menggunakan analisis data responden menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS 20 untuk menguji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya dilihat seberapa besar pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja pada pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara kepuasan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian memberikan implikasi bahwa pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut.

Belum menemukan rujukan mengenai pengaruh pekerjaan terkait dengan masa pandemic COVID-19 yang membuat perubahan signifikan terhadap pola kerja pemerintahan, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut.

Kata kunci: Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja, Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership, human resource development and job satisfaction on employee performance at the Agency for Personnel and Human Resources Development. Sampling in this study The author uses an instrument in the form of a questionnaire to obtain data in the study with a total of 35 respondents at the Agency for Personnel and Human Resources Development Tanah Laut Regency.

Employees' views on their work have implications for their influence on themselves and

the organization. If people are satisfied with their work, they like and are motivated to carry out their work and their performance is high, otherwise if they are not satisfied with their work they are not motivated to carry out their work and their performance is low. Job satisfaction is a pleasant condition or emotionally positive that comes from a person's assessment of his work or work experience.

The main basis for the implementation of motivation by a leader is knowledge and attention to human behavior he leads as a determining factor for organizational success.

Processing research data using respondent data analysis using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 20 to test the validity and reliability. Furthermore, it is seen how much influence leadership, human resource development and job satisfaction have on hypothesis testing.

The results of the study concluded that the variables of leadership and human resource development had no significant effect on employee performance. While job satisfaction has an effect but not significant on employee work performance.

The results of the study implied that the influence of leadership, human resource development and job satisfaction had no significant effect on employee performance at the Agency for Personnel and Human Resources Development in Tanah Laut Regency.

No reference has been found regarding the effect of work related to the COVID-19 pandemic which has made significant changes to the government's work patterns, so further studies are needed.

Keywords: Leadership, Human Resources, Job Satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Pentingnya organisasi pemerintahan sehingga untuk mewujudkan tujuan dari pemerintah itu sendiri diperlukan organisasi pemerintahan yang berlangsung secara tertib dengan ditandai adanya pengaturan, pembagian tugas, cara kerja dan hubungan antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain. Atau dengan kata lain diperlukan suatu manajemen pemerintahan yang baik agar pekerjaan tersebut dapat berjalan lebih lancar, cepat, tepat, efektif dan efisien, dapat mewujudkan dan melaksanakan tugas-tugas pemerintahan tersebut mutlak diperlukan adanya aparatur pemerintah yang mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien.

Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para pegawai akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerjaan mereka. Demikian pula halnya dengan birokrasi publik, pemimpin memegang peranan yang sangat strategis. Berhasil atau tidaknya birokrasi publik menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan.

Kinerja adalah sebutan lain dari prestasi, pencapaian, atau tingkat keberhasilan yang diraih oleh individu atau suatu kelompok. Sesuatu dapat dikategorikan sebagai kinerja, jika pencapaian yang mereka lakukan dapat mewujudkan target dan tujuan yang selaras dengan visi misi yang tertulis di dalam *strategic planning* suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja sebuah lembaga, perlu diperhatikan motivasi kerja pegawai dan pembinaan pegawai dari segi keahlian sehingga dapat memperbaiki kualitas dan dapat meningkatkan prestasi pegawai. Dengan hal tersebut diharapkan pegawai dapat bekerja secara efisien dan mampu menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap kinerja pegawai.

Sesuatu dapat dikatakan sebagai kinerja, apabila pencapaian yang diraih oleh individu atau kelompok memang selaras dengan target dan tujuan yang ingin dicapai. Jadi

tanpa sebuah target dan tujuan, kinerja seorang pegawai atau tim akan sulit untuk diukur. Dapat disimpulkan bahwa tolak ukur sebuah kinerja sangatlah diperlukan. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu memiliki pengukuran kinerja yang dibuat secara benar dan tepat. Dalam mengukur kinerja berdasarkan kepemimpinan, pengembangan dan kepuasan kerja di BKPSDM Kabupaten Tanah Laut mengalami beberapa kendala.

Rumusan Masalah berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut penulis mengambil judul : “Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Studi kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut”

pokok permasalahan adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut?
3. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut?
4. Apakah Kepemimpinan, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada BKPSDM Kabupaten Tanah Laut?

Penelitian ini bermaksud untuk mengumpulkan data, mengolah dan menginterpretasikan untuk dijadikan sebagai karya tulis berupa tesis, sebagai syarat memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) di Program pasca sarjana Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary.

Tujuan penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut?
2. Mengetahui dan menganalisis variabel pengembangan Sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut?
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut?
4. Mengetahui dan menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut?

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti melalui kuesioner, wawancara dan observasi.

Kuesioner dimaksudkan untuk mencari data primer tentang gaya kepemimpinan, pengembangan SDM dan kepuasan kerja. Wawancara dengan pimpinan dan pegawai dilingkungan obyek penelitian dimaksudkan untuk mengumpulkan data yang tidak diperoleh dari hasil kuesioner, sedangkan observasi dilakukan untuk mengamati secara spesifik perilaku dan variable yang sedang diteliti. Observasi juga dilakukan dalam upaya mendapatkan data-data umum lainnya tentang organisasi yang diteliti.

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Pemberian skor atau penilaian ini digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam 5 tingkatan dengan penilaian sebagai berikut : Untuk jawaban SS, diberi nilai 5, Untuk jawaban S, diberi nilai 4, Untuk jawaban KS, diberi nilai 3, Untuk jawaban TS, diberi nilai 2, Untuk jawaban STS, diberi nilai 1.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Penelitian dilakukan pada pegawai BKPSDM baik PNS maupun tenaga kontrak, dengan membagikan kuisisioner kepada 35 orang pegawai BKPSDM Kabupaten Tanah Laut.

Analisis data dari dari kuesioner ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan sumber daya manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut. Berikut ini adalah karakteristik dari hasil penelitian yang sudah diolah.

Tabel 5.1. Karakteristik responden berdasarkan usia dan jenis kelamin

No	Usia (Tahun)	Jenis kelamin		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
		Laki-laki	Perempuan		
1	18 - 22	0	0	0	0
2	22 – 27	0	5	5	14%
3	27 – 32	2	1	3	9%
4	> 32	15	12	27	77%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Tabel 5.2. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SLTA	6	17%
2	DIPLOMA	13	37%
3	STRATA 1	15	43%
4	STRATA 2	1	3%

Uji Instrumen Penelitian

Penelitian ini untuk melihat pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja, peningkatan sdm, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Tanah Laut. Penulis menggunakan instrument berupa kuesioner untuk mendapatkan data dalam penelitian yang terdiri dari variable gaya kepemimpinan sebanyak 9 item pertanyaan, variable peningkatan SDM sebanyak 6 item pertanyaan, variable kepuasan kerja sebanyak 10 item pertanyaan dan variable kinerja pegawai sebanyak 6 item pertanyaan.

Uji Validitas

Pada uji validitas, pernyataan dianggap valid apabila hasil uji validitas lebih besar dari r table ($r_{hitung} > r_{tabel}$), dimana dengan jumlah responden (n)=35 pada signifikansi 0,05. Maka dapat diperoleh nilai r table sebesar 0,334, sehingga apabila korelasi antar item dengan skor total kurang dari 0,334, maka item dalam instrument tersebut dinyatakan

tidak valid. Adapun hasil uji tingkat validitas butir pernyataan variable gaya kepemimpinan disajikan dalam table berikut.

Tabel 5.3. Hasil Uji Validitas Item Variable Gaya Kepemimpinan (X1)

No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.559	0.334	valid
2	0.650	0.334	valid
3	0.635	0.334	valid
4	0.609	0.334	valid
5	0.612	0.334	valid
6	0.637	0.334	valid
7	0.818	0.334	valid
8	0.839	0.334	valid
9	0.770	0.334	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari data di atas, variable kepemimpinan berada di atas 0,334 maka semua item dinyatakan valid.

Tabel 5.4. Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 Kepemimpinan (X1)

No	Sig. (2-tailed)	rtabel	Keterangan
1	0.000	0.05	valid
2	0.000	0.05	valid
3	0.000	0.05	valid
4	0.000	0.05	valid
5	0.000	0.05	valid
6	0.000	0.05	valid
7	0.000	0.05	valid
8	0.000	0.05	valid
9	0.000	0.05	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output "Correlation" di atas, diketahui nilai sig. (2-tailed) semua dibawah 0,05, maka untuk itu kuesioner yang digunakan datanya adalah valid, sehingga layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Sementara untuk uji validitas variable Pengembangan SDM diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.5. Hasil Uji Validitas Item Variable Pengembangan SDM (X2)

No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.661	0.334	valid
2	0.692	0.334	valid

3	0.542	0.334	valid
4	0.665	0.334	valid
5	0.737	0.334	valid
6	0.356	0.334	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari data di atas, variable kepemimpinan berada di atas 0,334 maka semua item dinyatakan valid.

Tabel 5.6. Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 Pengembangan SDM (X3)

No	Sig. (2-tailed)	rtabel	Keterangan
1	0.000	0.05	valid
2	0.000	0.05	valid
3	0.001	0.05	valid
4	0.000	0.05	valid
5	0.000	0.05	valid
6	0.365	0.05	Tidak valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output "Correlation" di atas, diketahui nilai sig. (2-tailed) 5 item berada dibawah 0,05 sedangkan item no 6 berada di atas 0,05, maka untuk itu kuesioner yang digunakan datanya adalah valid, sehingga layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Selanjutnya untuk uji validitas variabel kepuasan kerja, berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.7. Hasil Uji Validitas Item Variable Kepuasan Kerja (X3)

No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.621	0.334	valid
2	0.406	0.334	valid
3	0.542	0.334	valid
4	0.504	0.334	valid
5	0.605	0.334	valid
6	0.445	0.334	valid
7	0.502	0.334	valid

8	0.501	0.334	valid
9	0.670	0.334	valid
10	0.625	0.334	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari data di atas, variable kepemimpinan seluruh item nilai corelasinya berada di atas 0,334 maka semua item dinyatakan valid.

Tabel 5.8. Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 Kepuasan Kerja (X3)

No	Sig. (2-tailed)	rtabel	Keterangan
1	0.000	0.05	valid
2	0.016	0.05	Tidak valid
3	0.001	0.05	valid
4	0.002	0.05	valid
5	0.000	0.05	valid
6	0.007	0.05	Tidak valid
7	0.002	0.05	valid
8	0.002	0.05	valid
9	0.000	0.05	valid
10	0.000	0.05	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output “Correlation” di atas, diketahui nilai sig. (2-tailed) dari Sembilan item terdapat 2 item yang nilainya di atas 0,005 sedangkan yang lain nilainya dibawah 0,05, maka untuk itu kuesioner yang digunakan datanya masih dianggap valid, sehingga tetap layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Selanjutnya untuk uji validitas variabel kinerja pegawai berdasarkan perhitungan SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 5.9. Hasil Uji Validitas Item Variable Kinerja (Y)

No Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.794	0.334	valid
2	0.804	0.334	valid
3	0.580	0.334	valid
4	0.855	0.334	valid
5	0.747	0.334	valid
6	0.651	0.334	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Dari data di atas, variable kepemimpinan seluruh item nilai korelasinya berada di atas 0,334 maka semua item dinyatakan valid.

Tabel 5.10. Nilai Sig. (2-tailed) dengan Probabilitas 0,05 Variable Kinerja

No	Sig. (2-tailed)	rtabel	Keterangan
1	0.000	0.05	valid
2	0.000	0.05	valid
3	0.000	0.05	valid
4	0.000	0.05	valid
5	0.000	0.05	valid
6	0.000	0.05	valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output “Correlation” di atas, diketahui nilai sig. (2-tailed) nilainya dibawah 0,05, maka untuk itu kuesioner yang digunakan datanya dianggap valid, sehingga layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Dari data pada table 5.9, semua nilai variabel Kinerja Pegawai berada di atas 0,333 maka semua item adalah valid. Sehingga kuesioner dengan variabel kinerja pegawai yang digunakan oleh penulis layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Berikut rekapitulasi validitas variable yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 5.11 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kuisioner Seluruh Variabel

Kuesioner Variabel	Valid		Tidak Valid		Total	
	Jmlh	%	Jmlh	%	Jmlh	%
Gaya kepemimpinan (x_1)	9	100%	0	0%	9	100%
Pengembangan SDM (x_2)	6	100%	0	0%	6	100%
Kepuasan Kerja (x_3)	10	100%	0	0%	10	100%
Kinerja Pegawai (Y)	6	100%	0	0%	6	100%
Jumlah						

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan merupakan item yang terpilih dan dapat digunakan sebagai alat pengumpul data (kuesioner)

Uji Reliabilitas

Batas minimum reliabilitas yang dapat diterima adalah koefisien positif. Jika $r_{xy} > 0,7$, maka instrument tersebut dikatakan reliable. Demikian bila sebaliknya, jika $r_{xy} < 0,7$, maka dikatakan tidak reliable (Sugiono, 2011). Berdasarkan analisa SPSS, hasil reliabilitas untuk kuesioner masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Reliabilitas	Tingkat Hubungan
Gaya kepemimpinan (x_1)	0,858	Kuat
Pengembangan SDM (x_2)	0,666	Kuat
Kepuasan Kerja (x_3)	0,732	Kuat

Kinerja Pegawai (Y)	0,833	Kuat
---------------------	-------	------

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 5. 12. uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten.

Dari table di atas variable gaya kepemimpinan (X1) adalah 0,858 dengan kriteria reliabilitas tinggi, variable pengembangan sumberdaya Manusia (X2) adalah 0,666 dengan kriteria reliabilitas Moderat, variable Kepuasan Kerja (X3) adalah 0,732 dengan kriteria reliabilitas Tinggi, sedangkan variable Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,833 dengan kriteria reliabilitas Tinggi yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan

Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 20. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) yang mempengaruhi Kinerja dilihat dalam tabel 28 berikut:

Tabel 5.13 Hasil Uji Analisis Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.646	8.947		-.296	.769
1					
Kepemimpinan (x1)	.061	.150	.075	.406	.687
Pengembangan SDM (x2)	.226	.262	.150	.861	.396
Kepuasan Kerja (x3)	.406	.199	.355	2.041	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = -2.646 + 0,061X_1 + 0,226X_2 + 0,406X_3 + e$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan variable independent dengan variable dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa.

1. Nilai *constant* adalah -2,646, artinya jika tidak terjadi perubahan variable kepemimpinan, pengembangan SDM dan Kepuasan kerja (X_1, X_2, X_3 adalah 0) maka kinerja pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut adalah sebesar -2,646 satuan
2. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan adalah 0,061, artinya jika variable kepemimpinan meningkat 1% dengan asumsi variable pengembangan SDM (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Tanah Laut meningkat sebesar 0,061%. Hal tersenut menunjukkan bahwa variable Kepemimpinan yang ada berkontribusi positif bagi peningkatan kinerja, sehingga makin baik kepemimpinan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut, maka makin meningkat pula kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.

3. Nilai koefisiensi regresi Pengembangan SDM adalah 0,226 artinya jika variabel pengembangan SDM (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X3) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut meningkat sebesar 0,226%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Pengembangan SDM berkontribusi positif bagi peningkatan Kinerja pegawai, sehingga makin besar tingkat pengembangan SDM, maka makin meningkat pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
4. Sedangkan Nilai koefisiensi regresi Kepuasan Kerja adalah 0,406 artinya jika variabel Kepuasan Kerja (X2) meningkat 1% dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut meningkat sebesar 0,406%. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berkontribusi positif bagi peningkatan Kinerja pegawai, sehingga makin besar tingkat Kepuasan Kerja, maka makin meningkat pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut

Uji Asumsi Normalitas Data

Membandikan distribusi data kita dengan distribusi data normal dengan mean dan SD yang sama. Jika test menunjukkan hasil signifikan ($p < 0,05$), maka data kita tidak normal. Namun jika test menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($p > 0,05$), maka tidak ada perbedaan antara data kita dengan data normal idealnya, dengan kata lain data kita normal.

Interpretasi Uji Normalitas Kolmogorov dengan SPSS output analisis didapat hasil sebagai berikut:

Tabel 5.14. Uji Asumsi Normalitas Data (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)

		Kepe Mimpi nan	Pengem bangan SDM	Kepe asan Kerja	Kinerja
N		35	35	35	35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	38.74	24.66	41.94	22.31
	Std. Deviation	4.259	2.300	3.029	3.462
	Absolute	.124	.216	.146	.115
Most Extreme Differences	Positive	.071	.184	.079	.113
	Negative	-.124	-.216	-.146	-.115
Kolmogorov-Smirnov Z		.734	1.279	.866	.683
Asymp. Sig. (2-tailed)		.654	.076	.442	.740

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada output, pada baris paling bawah dan paling kanan yang berisi *Asymp.Sig.(2-tailed)*. Lalu interpretasinya adalah bahwa jika nilainya di atas 0,05 maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas, dan jika nilainya di bawah 0,05 maka diinterpretasikan sebagai tidak normal.

Jika kita lihat nilai signifikansi test Kologorov-smirnov menunjukkan hasil yang tidak signifikan ($\text{sig} > 0,05$), dengan demikian kita dapat simpulkan bahwa data kita terdistribusi normal.

Uji Normalitas berguna untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Berdasarkan pengalaman empiris beberapa pakar statistik, data yang banyaknya lebih dari 30 angka ($n > 30$), maka sudah dapat diasumsikan berdistribusi normal. Biasa dikatakan sebagai sampel besar.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Maka distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas

Analisis Korelasi Ganda

Korelasi ganda (multiple correlation) merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen.

Tabel 5.15. Hasil Analisis Korelasi Ganda Menggunakan Aplikasi SPSS 20.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.453 ^a	.205	.128	3.233	.205	2.664	3	31	.065

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pengembangan SDM, Kepemimpinan

Nilai Sig F Change sebesar 0,065 ($>0,05$) maka bisa disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja (Y) secara signifikan.

Nilai R (Koefisiensi Korelasi) sebesar 0,453 maka bisa disimpulkan tingkat hubungan antara variabel kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap kinerja (Y) secara simultan memiliki hubungan yang sedang.

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis ini, dilakukan untuk menguji apakah pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Pengembangan SDM dan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai signifikan, maka dilakukan dengan uji parsial

Secara Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial dilakukan pengujian koefisien regresi dengan menggunakan statistic Uji t. Penentuan hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel atau juga dapat dilihat dari nilai signifikasinya.

Menurut Pardede dan manurung (2014:29), nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel terikatnya. Apakah variabel tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel Kinerja (Y) atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variabel *independent* (bebas) dengan taraf signifikan $<0,05$.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan SPPSS ver 20 adalah sebagai berikut :

Tabel 5.16. Hasil Uji t (parsial)

No	Uraian	Sig. t	Keterangan
1	Persamaan : Kepemimpinan → kinerja	0,687	Hipotesis ditolak
2	Pengembangan SDM → kinerja	0,396	Hipotesis ditolak
3	Kepuasan Kerja → kinerja	0,050	Hipotesis diterima

Sumber: Data Primer yang diolah, 2021

Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , terlebih dahulu harus ditentukan nilai t_{tabel} , dimana dalam menentukan t_{tabel} yang digunakan di dasarkan pada besarnya degree of freedom (df) dan tingkat signifikansi yang digunakan. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%.

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja (H_1)

Variabel kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Hal ini terlihat dari signifikan kepemimpinan (X_1) $0,687 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1 = t(0.05/2; 35-3-1) = (0.025; 31) = 2,03951$ Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,406 < 2,03951$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja secara parsial ditolak.

2. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja (H_2)

Variabel Pengembangan SDM (X_2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Hal ini terlihat dari signifikan Pengembangan SDM (X_2) $0,396 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1 = t(0.05/2; 35-3-1) = (0.025; 31) = 2,03951$ Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($0,861 < 2,03951$), maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja secara parsial ditolak.

3. Pengaruh Pengembangan SDM terhadap Kinerja (H_3)

Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut. Hal ini terlihat dari signifikan Kepuasan Kerja (X_3) $0,050 > 0,05$ dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1 = t(0.05/2; 35-3-1) = (0.025; 31) = 2,03951$ Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,041 < 2,03951$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja secara parsial diterima.

Uji F (Uji koefisien regresi secara bersama-sama)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak.

Menurut pardede dan Manurung (2014:28), uji F dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya (Y). Jika variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F = (3; 35-3)$, $F_{tabel} = (3; 32) = 2,90$ dengan tingkat ke salahan 5%. Hasil uji F yang diperoleh setelah data diolah disajikan dalam table berikut:

Tabel 5.17. Hasil Analisa Uji F menggunakan SPSS 20

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	83.526	3	27.842	2.664	.065 ^b
Residual	324.017	31	10.452		
Total	407.543	34			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (x3), Pengembangan SDM (x2), Kepemimpinan (x1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 2,664 dengan nilai F_{tabel} adalah 2,90 sehingga nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $2,664 < 2,90$, dan tingkat signifikan $0,065 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_3 ditolak, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut.

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pengembangan Sumber Daya Manusia dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam uji Normalitas data Jika kita lihat nilai signifikansi test Kolmogorov-smirnov menunjukkan hasil ($\text{sig} > 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.
2. Dari hasil uji parsial (uji t-test) yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa Variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
3. Dari hasil uji parsial (uji t-test) yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan SDM (X2) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
4. Dari hasil uji parsial (uji t-test) yang dilakukan pada hipotesis ketiga, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanah Laut.
5. Dari hasil uji simultan (uji F-test) yang dilakukan pada hipotesis keempat, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1), Pengembangan SDM (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah Laut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, maka diajukan saran-saran sebagai berikut :

1. Belum menemukan rujukan mengenai pengaruh pekerjaan terkait dengan masa pandemic COVID-19 yang membuat perubahan signifikan terhadap pola kerja pemerintahan, sehingga perlu dilakukan kajian lebih lanjut.
2. Sesuai dengan Tugas pokok dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah laut sebagai pelayanan kepegawaian semakin diperlukan pegawai-pegawai yang berkarakter melayani, tanpa memikirkinkan faktor eksternal.
3. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai agar mencapai hasil yang telah ditetapkan, hendaknya pemerintah daerah tetap memperhatikan reward bagi pegawai-pegawai BKPSDM yang sudah mendedikasikan dirinya untuk melayani PNS se Kabupaten Tanah Laut.
4. Penelitian hanya menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, maka memungkinkan data yang diperoleh bias, karena perbedaan keseriusan masing-masing responden dalam menjawab kuesioner.
5. Diperlukannya penelitian lanjutan untuk lebih dalam mengetahui hal-hal yang dapat semakin meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kabupaten Tanah laut .

REFERENSI

- Ahmad Romani, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Guru SD*. Tahun 2012
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Atika Laili Andiani, (2016), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Berprestasi*. Vol. 3 No. 1
- Bangun Wilson, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Eliana Sari Dkk, *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Motivasi Berprestasi*. Volume 8, Nomor 1 Tahun 2010.
- Ficke H Rawung, (2013), *The effect of leadership on the work motivation of higher education administration employees* , Journal manajemen dan bisnis Vol. 15 No. 1
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi:Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan,S.P,Melayu, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Agus Dharma, Erlangga, Jakarta, 2003 Pasolong Harbani, (2013), *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Hersey, Paul dan Kenneth. H. Blanchard, *Kepemimpinan Birokrasi*, Terjemahaan Harbani Pasolong, (2013), Alfabeta, Bandung.
- Irdam, Fahmi, (2013), *Perilaku Organisasi*, Edisi Pertama, Alfabeta, Bandung. 125
- Kartono, Kartini, 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A, Anwar Prabu (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-6, PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survei Diagnosis Organizational Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit: Universitas Diponegoro.
- Nazir, Moch. (2011). *Metode Penelitian*. Bogor.Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Robbins , Stephen. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (alih bahasa Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia, Klaten : PT. Int An Sejati.
- Rani Dian Tiara, (2014), *Pengaruh kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Motivasi Berprestasi Pegawai Pada Kantor Cabang PT. Pegadaian (persero) Kota Semarang daerah Kabupaten Buleleng*. Ejournal Manajemen. Volume 2 Tahun.
- Rivai Veitzai, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke-6, PT Raja Gravindo Persada, Depok, 16956.
- Saadat Marhamati (2013), *The effect of leadership style on the employee's job motivation in healty care centers in shiraz. journal of advances in medical education & professionalism* Vol.1No. 2 126
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :Pustaka Setia
- Santoso, Singgih. (2012), *Analisis SPSS pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT. Elex Media Kumputindo.
- Sedarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, bandung: Penerbit

Mandar Maju.

- Sedarmayanti, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sheby Taftazany, (2013), *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi berprestasi di BPJS Ketenagakerjaan*, Jurnal EMBA Vol. 4.
- Simamora, Henry. 2005. *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudarmanto, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono, (2016), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2013), *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyorini, 2001. *Hubungan antara Keterampilan Manajerial Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi dengan Kinerja Guru*. Ilmu Pendidikan
- Sunyoto, Danang, (2012), *Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*, PT. Buku Seru : Yogyakarta
- Suroyo, (2013), *The effect of regent leadership style on motivation village prosperity and headman performance in increasing society social welfare*, Journal manajemen dan bisnis Vol. 9 No. 6.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suwanto, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Edisi ketiga, Alfabeta, Bandung.