

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN LUWU TIMUR

**Muh. Zulkifli Hamid<sup>1</sup>, Muh. Asdar<sup>2</sup>, Andi Reni<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Master of Management Student, Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University Makassar

<sup>2</sup>Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University Makassar

<sup>3</sup>Faculty of Economics and Business, Hasanuddin University Makassar

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh dari menyebarkan kuesioner kepada responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri yang bekerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur Teknik pengampilan sampel menggunakan metode survey dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel dengan jumlah 50 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (path analysis) dengan bantuan SPSS. Kemudian digunakan juga uji sobel dalam upaya mencari pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (4) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (5) Gaya kepeimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (6) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (7) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (8) Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (9) Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. (10) Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur.

**Kata kunci:** *gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.*

### A. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak cukup jika hanya memiliki pegawai yang berpengalaman dan berpengetahuan yang tinggi, akan tetapi dalam organisasi mesti memiliki pemimpin yang dapat mengarahkan para pegawainya untuk bekerja sama dalam menjalankan organisasi sesuai dengan tujuannya. Dalam organisasi pemimpin

mesti bisa menjadi teladan untuk bawahannya. Maka dari itu dalam mewujudkan tercapainya visi dan misi organisasi perubahan perlu dimulai dari hirarki yang paling tinggi yakni posisi pemimpin itu sendiri. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir bawahannya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin juga harus dapat menyampaikan visi dan misi organisasi dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar dapat sesuai dengan tujuan organisasi. Kegagalan dan keberhasilan suatu organisasi sangatlah ditentukan oleh kepemimpinan, sebab itu diperlukan bentuk kepemimpinan yang efektif dalam upaya memajukan organisasi dan juga sebagai penunjang dalam menghadapi perkembangan zaman. Banyak faktor yang mempunyai peranan besar dalam hal pencapaian peningkatan kinerja pegawai, namun dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan pada empat variabel yakni: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Alasan dalam memilih ketiga variabel ini yakni karena ketiga faktor dari penelitian sebelumnya memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang saya lakukan dengan beberapa pegawai di dinas Pendidikan Kabupaten Luwu timur diterangkan bahwa karakter gaya kepemimpinan di instansi tersebut cenderung bersifat seperti bos yang mana lebih cenderung memerintah dengan menciptakan ketakutan maupu sanksi dan seringkali tidak mau mendengar saran dari bawahannya sehingga bawahan tidak terlalu partisipatif dalam hubungannya. Fenomena lain yang saya temukan adalah kurangnya kemampuan pemimpin dalam memberikan motivasi kepada bawahannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya bawahan tidak terlalu semangat dan itu juga berdampak pada kepuasan kerja para karyawan di instansi tersebut. Temuan lain yang saya dapatkan yaitu lingkungan kerja yang kurang kondusif sebagai sebab adanya perlakuan yang berbeda oleh pemimpin kepada bawahan dimana yang sering diperhatikan oleh pimpinan di instansi tersebut hanya orang-orang yang dekat dengannya.

Berkaitan dengan fenomena tersebut penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) didapatkan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (2) motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (4) kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Misra Mahfud, Muhtar Sapiri, dan Arifin Zaidin (2021), diperoleh temuan empiris bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi dapat berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kusnadi, Rizki Yulianti, dan Suseno Hadi Purnomo (2021), bahwa ada pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ilham Himawan, Idrus Taba dan Andi Reni (2019) mendukung pengaruh positif gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja melalui kinerja karyawan. Kemudian, penelitian lain yang dilakukan oleh Madjah Mulia Asmin, Muhammad Asdar dan Andi Reni (2022) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk meneliti "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi

Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur”.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2014). Menurut Robbins dan Judge (2008) jenis gaya kepemimpinan antara lain gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional gaya kepemimpinan transformasional

### Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan (George R. Terry, 2005).

### Motivasi kerja

Motivasi adalah hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang terdorong melakukan suatu tindakan ( Mathis, 2001). Menurut Maslow dalam Robbins (2013) motivasi merupakan kebutuhan fundamental yang paling mendasari perilaku seseorang dalam terpenuhinya kebutuhan fisiologis, rasa aman, rasa memiliki, harga diri, dan juga kebutuhan dalam mengemukakan pendapat.

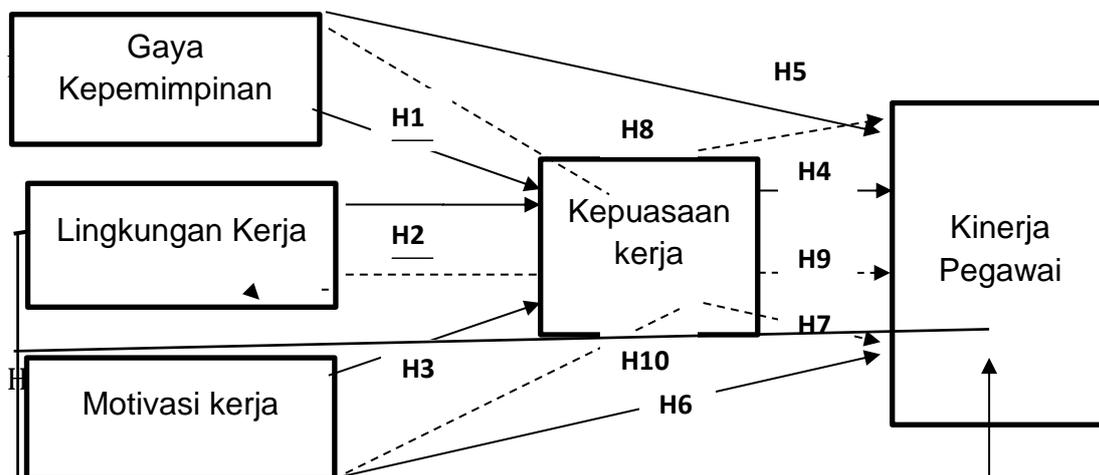
### Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif hasil dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan (Robin & Judge, 2013). Kepuasan kerja adalah sebuah konsep yang dapat menggambarkan bagaimana orang berpikir tentang pekerjaan, Berbasis Goal Setting Theory (Locke, 1969). Kepuasan kerja menurut (Locke, 1969) meliputi aspek afektif, kognitif dan perilaku.

### Kinerja pegawai

Menurut Wexley dan Yuki ( dalam Sinambela 2018) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan dimana ditafsirkan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal jika ia mendapat manfaat dan terdapat rangsangan dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal. Teori diatas bila ditelaah lebih jauh kinerja dapat tercapai dengan baik apabila dalam implementasinya keadilan dapat dirasakan oleh semua pegawai atau karyawan. Menurut Litjan Poltak Sinambela, dkk., ( 2011), kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu

### .Kerangka Konsep



H 1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 3 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur.  
H 4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 5 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 6 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 7 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 8 : Gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 9 : Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur  
H 10 : Motivasi kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur.

### **C. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Lokasi dan Rancangan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Keputusan pemilihan tersebut didasarkan karena pendekatan kuantitatif salah satu jenis penelitian yang memiliki spesifikasinya yaitu sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas mulai dari awal hingga desain penelitian, baik tentang tujuan penelitian, subjek penelitian, objek penelitian, sampel data, sumber data dan metodologinya.

#### **Populasi dan sampel**

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek yang akan diteliti. Menurut (Suyigono, 2015) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri yang bekerja di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur sebanyak 50 orang. Sampel merupakan sebagian dari jumlah populasi. Menurut (Sugiyono, 2007) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 50 orang. Pada penelitian ini metode sampling yang digunakan adalah metode survei yang mana seluruh dari jumlah populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan dengan memilih jawaban yang telah disediakan yang menggunakan skala *likert* yang berisi 5 (lima) tingkatan pilihan

jawaban mengenai kesetujuan responden terhadap pernyataan yang dikemukakan. Responden mengisi pernyataan melalui lembar kuisisioner yang dibagikan langsung kepada responden.

### Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis jalur( path analysis) sebagai teknik analisisnya. Analisis jalur merupakan sebuah perluasan dari analisis regresi . Adapun media yang digunakan dalam analisis tersebut adalah SPSS. Penelitian ini juga menggunakan analisis sobel dalam upaya mengetahui pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

## D. HASIL EMPIRIS

### Analisis Deskriptif

**Table 1. uji analisis deskriptif**

No	Karakteristik	Kriteria	frekuensi	persentase
1	Umur	1. 31-36	2	2%
		2. 37-42	24	24%
		3. 43-48	18	18%
		4. 49-54	22	22%
		5. 55-60	34	34%
2	Jenis kelamin	1. Laki-laki	66	66%
		2. Perempuan	14	14%
3	Pendidikan terakhir	1. Diploma	6	6%
		2. S1	80	80%
		3. S2	14	14%
4	Golongan	1. III/A	12	12%
		2. III/B	16	16%
		3. III/C	8	8%
		4. III/D	10	10%
		5. IV/A	14	14%
		6. IV/B	34	34%
		7. IV/C	6	6%

**Sumber: data diolah 2023**

### Uji Validitas

Dalam pengujian ini pernyataan dikatakan valid apabila nilai r hitung yang merupakan nilai corrected item-total correlation lebih besar dari nilai pada r table. Butir-butir pernyataan yang disajikan dalam bentuk kuisisioner bilamana telah valid maka kuisisioner tersebut telah dapat dijadikan ukuran dalam mengukur apa yang mesti diukur.

Untuk penelitian ini, nilai df dihitung dengan  $(df=n-2)$  atau  $50-2=48$  dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 sehingga diperoleh r table sebesar 0,2787. Adapun dasar keputusan dalam menetapkan valid tidaknya suatu instrument penelitian apabila nilai r hitung > r table. Untuk melihat valid atau tidaknya setiap butir pernyataan dapat dilihat dari hasil pengelolaan SPSS pada item total statistics pada kolom corrected item-total correlation sebagai berikut:

**Table 2. uji validitas**

Variabel	Item	Koefesien Korelasi	R table	Keterangan
X1	X1.1	0.550	0,2787	Valid
	X1.2	0.737	0,2787	Valid
	X1.3	0.723	0,2787	Valid
	X1.4	0.785	0,2787	Valid
	X1.5	0.675	0,2787	Valid
	X1.6	0.327	0,2787	Valid

**Sumber: data diolah 2023**

Variabel	Item	Koefesien Korelasi	R table	Keterangan
X2	X2.1	0.702	0,2787	Valid
	X2.2	0.727	0,2787	Valid
	X2.3	0.742	0,2787	Valid
	X2.4	0.616	0,2787	Valid
	X2.5	0.642	0,2787	Valid
	X2.6	0.502	0,2787	Valid

**Sumber: data diolah 2023**

Variabel	Item	Koefesien korelasi	R table	Keterangan
X3	X3.1	0.730	0,2787	Valid
	X3.2	0.715	0,2787	Valid
	X3.3	0.500	0,2787	Valid
	X3.4	0.365	0,2787	Valid
	X3.5	0.735	0,2787	Valid
	X3.6	0.790	0,2787	Valid

**Sumber: data diolah 2023**

Variabel	Item	Koefesien Korelasi	R table	Keterangan
Y	Y.1.1	0.401	0,2787	Valid
	Y.1.2	0.596	0,2787	Valid
	Y.1.3	0.686	0,2787	Valid
	Y.1.4	0.657	0,2787	Valid
	Y.1.5	0.503	0,2787	Valid
	Y.1.6	0.447	0,2787	Valid
	Y.1.7	0.342	0,2787	Valid
	Y.1.8	0.491	0,2787	Valid

**Sumber: data diolah 2023**

Variabel	Item	Koefesien Korelasi	R table	Keterangan
Z	Z.1.1	0.694	0,2787	Valid
	Z.1.2	0.609	0,2787	Valid
	Z.1.3	0.736	0,2787	Valid
	Z.1.4	0.598	0,2787	Valid

	Z.1.5	0.683	0,2787	Valid
	Z.1.6	0.618	0,2787	Valid
	Z.1.7	0.669	0,2787	Valid
	Y.1.8	0.583	0,2787	Valid
	Y.1.9	0.727	0,2787	Valid

Sumber: data diolah 2023

Dari table yang telah disajikan diatas terlihat bahwa semua pernyataan nilai r hitung > r table sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel (X1, X2,X3, Y ,dan Z) dinyatakan valid. Maka dari itu seluruh instrument dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk menganalisis variabel gaya kepemimpinan pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui alat pengumpul data yang digunakan menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan dan konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu berbeda. Secara umum keandalan dalam kisaran diatas 0,60 s/d 0,80 dapat dikatakan baik, serta dalam kisaran diatas 0,80 s/d 1,00 dianggap sangat baik (Santoso, 2001). Untuk menentukan reliabilitas terhadap item-item pernyataan variabel dilakukan pengujian dengan program SPSS menggunakan rumus Cronbach's Alpha sebagai berikut:

**Table 3. uji reliabilitas**

Variabel	Cronbach's alpha	Titik kritis	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0.610	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja	0.731	0,60	Reliabel
Motivasi kerja	0.720	0,60	Reliabel
Kepuasan kerja	0.601	0,60	Reliabel
Kinerja pegawai	0.832	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

### Uji Path Analysis

**Table 4. hasil uji pengaruh langsung**

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh	T Hitung	P value	Keterangan
X1-Y	0.422		0.422	7.225	0.000	Signifikan
X2-Y	0.565		0.565	9.947	0.000	Signifikan
X3-Y	0.203		0.203	3.279	0.002	Signifikan
X1-Z	0.346		0.346	5.170	0.000	Signifikan
X2-Z	0.84		0.84	2.325	0.0025	Signifikan
X3-Z	0.202		0.202	3.743	0.001	Signifikan
Y-Z	0.405		0.405	3.506	0.001	Signifikan

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan data yang disajikan diatas diketahui bahwa semua pengaruh langsung memiliki signifikansi <0.05 dan T hitung > 1.677. maka dari itu disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja

terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kinerja, motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki pengaruh yang signifikan.

### Uji Sobel

**Table 5. hasil uji pengaruh tidak langsung**

Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh	T hitung	P value	keterangan
X1-Y-Z	0.346	0.140	0.486	3.156	0.000	Signifikan
X2-Y-Z	0.565	0.228	0.793	3.304	0.000	Signifikan
X3-y-z	0.203	0.082	0.285	2.394	0.016	Signifikan

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan data yang disajikan diatas diketahui bahwa semua pengaruh tidak langsung memiliki signifikansi  $< 0.05$  dan T hitung  $> 1.677$ . maka dari itu disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja, lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan memiliki pengaruh yang signifikan.

### E. PEMBAHASAN

- 1) Analisis Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.034 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2.180 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table, maka diperoleh kesimpulan secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Putu Wahyu Yana Prasetya (2020) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin besar gaya kepemimpinan maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi.

- 2) Analisis Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.010 < 0,05$  dan t hitung sebesar  $2.697 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai t hitung lebih besar dari nilai t table, maka diperoleh kesimpulan secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Mengacu pada hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat lingkungan kerja maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi pula.

- 3) Analisis Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.048 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $2.034 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Mengacu pada hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat motivasi kerja maka akan menghasilkan kepuasan kerja yang semakin tinggi.

4) Analisis Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.003 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $3.106 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Mengacu pada hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat gaya kepemimpinan maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin tinggi. Penelitian ini mendukung hasil temuan Nurjannah Hamid, Wahda dan Annisa Yuniar(2019) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Analisis Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $6.343 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel lingkungan kerja lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Rista Kusuma Dewi, dkk (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat lingkungan kerja maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin tinggi.

6) Analisis Pengaruh Langsung Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.046 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $2.048 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Guterres dan Supartha (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu pada hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat motivasi kerja maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin tinggi.

7) Analisis Pengaruh Langsung Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.027 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $2.284 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kepuasan kerja lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andi Farid Noor Ahmad (2019) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Mengacu pada hasil diatas dapat diartikan bahwa semakin besar tingkat kepuasan kerja maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang semakin tinggi.

- 8) Analisis Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.0019 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $2.342 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara tidak langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur.

- 9) Analisis Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.0094 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $2.589 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara tidak langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur.

- 10) Analisis Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0.0003 < 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $3.596 > 1.677$ . Hasil ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan lebih kecil dari  $0,05$  dan nilai  $t$  hitung lebih besar dari nilai  $t$  table, maka diperoleh kesimpulan secara tidak langsung terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Luwu Timur. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lidia Lusri dan Hotlan Siagan (2017) bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Andi Farid Noor, Andi Reni, Nurjannah Hamid, dkk. *The Effect of Organizational Culture, Organizational Commitment, and Work Satisfaction Toward Teacher Performance High School Makassar* : Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship. HJABE Vol.2 No. 2 April 2019.
- Asmin, Madjidah Mulia, Muhammad Asdar, Andi Reni. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Transfer Pengetahuan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT Putera Karella Group*. <http://repository.unhas.ac.id/443//id/eprint/18766>
- George, J.M. & Jones, G.R. (2005). *Understanding And Managing organizational behavior (4th ed.)*. New Jersey: Upper Saddle River Whetten, D.A.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Himawan, Ilham, Idrus Taba, Andi Reni. *The Effect of Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable at Telkom Indonesia Regional VII Division*. Hasanuddin Journal of Business Strategy Volume 1 No 3, 2019.
- Hendrik, Gary Leonard, Andi Reni, Djabir Hamzah. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mega, Tbk Regional Makassar pada Masa Pandemi Covid-19*. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/10999>.
- Hamid, Nurdjannah, Wahda, Annisa Aulia Yuniar. *The Influence of Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance at PT Garuda Indonesia Region IV Makassar*. ICAME 2019, October 25. DOI 10.4108/EAI. 25-102019.2295326.
- Kusnadi, Suseno Hadi Purnomo, dkk. *Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Productivity of Employees in PT. Asiatek Solution Indonesia: Journal Business and Entrepreneurial Review Vol. 20 No1. April 2021*.
- Lusri, Lidia dan Hotlan Siagian. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya*. Agora Vol. 5, No. 1.
- Locke, E. A. (1969). *What is Job Satisfaction? Organizational Behavior And Human Performance*, 336, 309–336.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Putu Wahyu Yana Prasetya (2020)
- Robbins, Stephen P., dan Judge, Timothy A. 2008. *Perilaku Organisasi, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid, Buku 2, Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robin, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education, Inc., Prentice Hall.
- Sinambela, Litjan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta