



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

ISSN : 2621-8186 (Online)
ISSN : 2621-8194 (Print)

*Koresponden:
syahrirsultan409@gmail.com

Riwayat Artikel

Masuk:
30 Maret 2020
Direvisi:
10 April 2020
Diterima:
17 April 2020

Syahrir Sultan ^{1*}, Baharuddin Semmaila ² Serlin Serang ³

¹ syahrirsultan409@gmail.com ² baharuddin.semmaila@umi.ac.id

³ serlin.serang@umi.ac.id

^{1,2,3} Universitas Muslim Indonesia, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstract : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan regresi berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 142 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Keywords: Gaya Kepemimpinan; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sampai saat ini, perhatian terhadap peran Sumber Daya Manusia (SDM) dan kinerja yang dihasilkannya dalam sebuah organisasi masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji karena kajian tentang SDM berhubungan dengan aspek perilaku seseorang dan dinamika lingkungan organisasi yang selalu berubah (Bahari & Basalamah, 2019). Fenomena ini menuntut perusahaan untuk memiliki kemampuan beradaptasi dan menyesuaikan sesuai tingkat kebutuhan agar pencapaian kinerja organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif dan efisien (Sudirman & Muslim, 2018). Untuk mendukung tercapainya kinerja perusahaan yang maksimal, pimpinan dalam sebuah organisasi memiliki peran yang strategis karena berkaitan dengan kemampuan yang melekat pada dirinya untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki termasuk mengatur dan mempengaruhi SDM nya untuk pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi (Najib & Ramlawati, 2018; Hernita, 2018). Muliati (2017) menyatakan bahwa organisasi modern saat ini membutuhkan sosok pimpinan yang memiliki ide, gagasan serta inovasi dalam menghadapi tantangan masa depan. Pemimpin yang visioner sangat dibutuhkan untuk merangkul berbagai kalangan dan lapisan dalam komunitas yang dipimpinnya sehingga membuat orang-orang yang dipimpinnya merasa mendapat penghargaan dan penghormatan sehingga mereka pun kemudian menghormati dan menghargai sang pemimpin sebagaimana mestinya (Hughes et al., 2018).

Konsep kepemimpinan dalam sebuah organisasi tidak dihubungkan dengan posisi atau jabatan tertentu, tetapi dihubungkan dan melekat pada kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisir untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi (Iriani, 2016; Hidayat, 2017; Nasir et al., 2020). Oleh karena itu, pimpinan harus memiliki kapasitas atau kemampuan yang tersirat untuk mendengarkan dan mengamati, dan menggunakan keahliannya untuk mendorong dialog antara semua tingkat pengambilan keputusan, untuk menetapkan proses dan transparansi dalam pengambilan keputusan, dan untuk mengartikulasikan nilai dan visi mereka dengan jelas tetapi tidak untuk memaksakan mereka (Mcswain, 2008). Maxwell (2013) berpendapat bahwa pemimpin harus mampu

memberi motivasi kepada bawahannya agar mampu meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang (Danim, 2004). Salah satu faktor yang dapat menumbuhkan motivasi seseorang adalah expectancy theory. Hal ini disebabkan karena seseorang yang termotivasi memiliki sebuah ekspektasi (Vroom & Jago, 2007).

Dalam diri manusia, motivasi merupakan motor penggerak dan pengatur arah atau tujuan dalam melakukan aktivitas (Sawaji, 2019). Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan hasil pekerjaan (Gomes, 2003). Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang dari kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi harapan dari. Dalam prakteknya derajat tentang kepuasan kerja di antara karyawan sangat berkait dengan beberapa faktor yakni 1) sudut pandang tentang bekerja, 2) pandangan tentang makna kepuasan, 3) karakteristik seseorang, 4) jenis pekerjaan, dan 5) lingkungan kerja. Sebagai contoh, dua orang akan memiliki kepuasan kerja yang berbeda walaupun mengerjakan sesuatu yang sama dengan kinerja yang sama pula. Secara bathin kedua orang itu bisa saja memiliki kepuasan yang berbeda karena memiliki sudut pandang yang berbeda. Perbedaan sudut pandang biasanya searah dengan perbedaan tingkat strata sosial ekonomi seseorang. Sementara itu karakteristik tiap individu karyawan misalnya status dalam pekerjaan, pengalaman kerja, dan gender bisa jadi memiliki derajat kepuasan kerja yang berbeda.

Seseorang dengan posisi manajer cenderung akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar dibandingkan dengan posisi yang ada dibawah koordinasinya. Begitu pula semakin berpengalaman kerja seseorang semakin tinggi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja seseorang juga berhubungan dengan jenis pekerjaan yang dimilikinya. Jenis-jenis pekerjaan yang menantang sangat disukai oleh mereka yang memiliki posisi top manajemen. Sementara mereka yang bekerja di tingkat operator atau staf sudah cukup puas kalau bekerja sesuai dengan prosedur operasi standar. Hal ini berkait dengan otoritas pengambilan keputusan yang dimiliki seseorang karyawan (manajemen dan non-manajemen). Sementara itu aspek lingkungan kerja seperti kepemimpinan, kompensasi dan pengembangan karir pun berhubungan erat dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin nyaman kondisi lingkungan kerja cenderung semakin tinggi derajat kepuasan kerja karyawan (Linz, 2003).

Beberapa kajian akademik berpandangan bahwa organisasi pemerintah yang bergerak dalam sektor pelayanan publik khususnya dalam memberikan kepuasan masyarakat perlu mengkaji secara komprehensif ukuran keberhasilan tercapainya kepuasan publik. Wirasata, (2010) menjelaskan bahwa pengukuran kinerja instansi pemerintah haruslah dibuat sekomprehensif mungkin dengan mempertimbangkan berbagai aspek yang dapat mempengaruhi kinerja. Pegawai Negeri Sipil (PNS) menjadi indikator penting untuk menilai baik buruknya kinerja suatu institusi pemerintah sebab akuntabilitas organisasi ditentukan oleh perfoma sumber daya manusianya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji dampak dari gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Makassar. Alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena hasil observasi awal penelitian ini menunjukkan bahwa pada lokasi ini terlihat gaya kepemimpinan yang cenderung formalistic. Pola kepemimpinan seperti ini akan menjadikan organisasi makin sepi dengan inovasi, karena kurang terbukanya ruang kreatifitas, bagi anggota organisasi. ASN BAPENDA memiliki tugas yang sangat berat dengan tingkat mobilitas yang tinggi sehingga dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini karena sikap ASN yang pada umumnya termotivasi oleh adanya nilai-nilai meteril seperti aspek finansial yang paling dominan. Mind set inilah yang harus diubah dalam menghadapi pelayanan publik kelas dunia. Kepuasan Kerja ASN, masih perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan karena hal ini terkait dengan alat pemuas kepuasan. ASN Bapenda Kota Makassar belum memiliki kepuasan kerja yang merata, meskipun kepuasan kerja sangat flksibel.

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Kota Makassar

Sultan, Semmaila, Serang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Kota Makassar

H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Kota Makassar

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di badan Pendapatan Kota Makassar sebanyak 142 orang. Penentuan sampel penelitian menggunakan metode sensus yakni menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Analisis data penelitian menggunakan alat bantu Software SPSS melalui beberapa tahapan seperti uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas. Selanjutnya uji R², Uji F (Simultan) dan uji t (Parsial) dilakukan untuk menjawab hipotesis penelitian yakni melihat besaran pengaruh dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun secara simultan (Sugiyono, 2010).

Proses analisis data menggunakan metode regresi berganda dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja pegawai
- b₁-b₃ = Koefisien regresi
- a = Konstanta
- e = Standar error
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Motivasi Kerja
- X₃ = Kepuasan kerja

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, data yang berhasil dikumpulkan akan diolah menggunakan alat SPSS. Langkah awal analisis yang dilakukan adalah menguji kualitas data untuk menilai keakuratan dan kelayakan data penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kecermatan suatu alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Dasar pertimbangan untuk mengukur valid tidaknya kuesioner adalah dengan membandingkan antara r hitung terhadap r tabel. Nilai r tabel untuk penelitian ini adalah r tabel dengan $df = (n - 2) = 140$ pada taraf kepercayaan = 5% yaitu 0,159. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari r tabel maka kuesioner tersebut dikatakan tidak valid sebagai instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap obyek yang sama dengan alat ukur yang sama. Suatu instrument dianggap reliabel, apabila koefisien alpha di atas 0,6. Tabel 1 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pertanyaan diperoleh nilai Cronbach Alpha lebih besar 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas sebagai instrumen penelitian. Selanjutnya dilakukan uji normalitas dan uji heterokedastisitas.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Ket |
|-----------------------|----------------|----------|
| X1: Gaya Kepemimpinan | 0,746 | Reliabel |
| X2: Motivasi Kerja | 0,827 | Reliabel |
| X3 Kepuasan Kerja | 0,879 | Reliabel |
| Y : Kinerja Pegawai | 0,883 | Reliabel |

Sultan, Semmaila, Serang

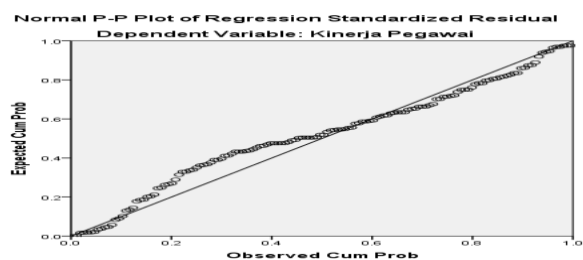
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Semua Variabel

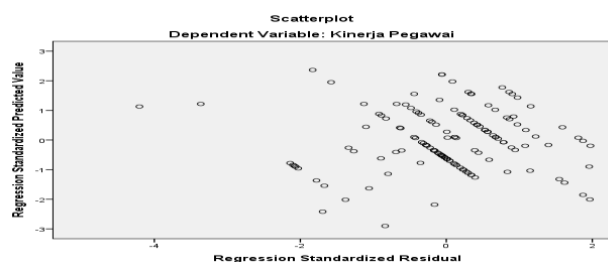
| Variabel | Item | r-hitung | r-tabel | Ket |
|------------------------|------|----------|---------|-------|
| X1 (Gaya Kepemimpinan) | 1 | 0,552 | 0,138 | Valid |
| | 2 | 0,698 | | |
| | 3 | 0,683 | | |
| | 4 | 0,620 | | |
| | 5 | 0,684 | | |
| | 6 | 0,568 | | |
| | 7 | 0,342 | | |
| | 8 | 0,315 | | |
| | 9 | 0,594 | | |
| | 10 | 0,494 | | |
| | 11 | 0,490 | | |
| | 12 | 0,378 | | |
| X2 (Motivasi Kerja) | 1 | 0,541 | 0,138 | Valid |
| | 2 | 0,731 | | |
| | 3 | 0,745 | | |
| | 4 | 0,588 | | |
| | 5 | 0,542 | | |
| X3 (Kepuasan Kerja) | 1 | 0,601 | 0,138 | Valid |
| | 2 | 0,767 | | |
| | 3 | 0,746 | | |
| | 4 | 0,708 | | |
| | 5 | 0,775 | | |
| | 6 | 0,645 | | |
| | 7 | 0,406 | | |
| Y (Kinerja Pegawai) | 1 | 0,366 | 0,138 | Valid |
| | 2 | 0,596 | | |
| | 3 | 0,471 | | |
| | 4 | 0,622 | | |
| | 5 | 0,455 | | |
| | 6 | 0,441 | | |
| | 7 | 0,565 | | |
| | 8 | 0,443 | | |
| | 9 | 0,366 | | |
| | 10 | 0,596 | | |

Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Uji normalitas data bertujuan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan normalitas data penelitian adalah dengan melihat penyebaran data disekitar garis diagonal dan jika mengikuti arah garis, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Singgih Santoso, 2000). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual yang satu ke pengamatan yang lain. Model yang baik didapatkan jika tidak terdapat pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul di tengah, menyempit kemudian melebar atau sebaliknya melebar kemudian menyempit.



Gambar 1. Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Sultan, Semmaila, Serang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

| Model | Variabel | Collinearity Statistics | |
|-------|-----------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| | (Constant) | | |
| 1 | Gaya Kepemimpinan(X1) | .174 | 5.760 |
| 2 | Motivasi (X2) | .873 | 1.146 |
| 3 | Kepuasan Kerja (X3) | .180 | 1.468 |

Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi

| Variabel | Koefisien Regresi | | Thitung | Sig. |
|----------------------|-------------------|------------|---------|------|
| | B | Std. Error | | |
| (Constant) | .668 | .530 | 1.260 | .210 |
| Gaya Kepemimpin (X1) | .271 | .085 | 3.193 | .002 |
| Motivasi Kerja (X2) | .407 | .073 | 5.537 | .000 |
| Kepuasan Kerja(X3) | .162 | .073 | 2.205 | .029 |
| Nilai R | .787 | | | |
| Nilai R2 | .619 | | | |
| F hit | 17.661 | | | |
| F tabel | 2,44 | | | |
| T tabel | 1,655 | | | |

Sumber : Data olahan SPSS (2020)

Berdasarkan tabel 5, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,668 + 0,271 X1 + 0,407 X2 + 0,162 X3$$

Nilai konstanta sebesar 0,668 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebesar 66,8. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan β_1 adalah 0.271, hal ini menunjukkan apabila Gaya kepemimpinan itu dipersepsikan semakin baik dan meningkat, maka kinerja Pegawai Badan Pendapatan Kota Makassar akan meningkat sebesar 27,1 atau sebaliknya, dengan asumsi bahwa variabel X2, X3 bernilai konstan. Koefisien regresi β_2 adalah 0.407, hal ini menunjukkan apabila Motivasi Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Kota Makassar juga akan meningkat sebesar 40,7 atau sebaliknya. Dengan asumsi variabel X1, dan X3 bernilai konstan. Koefisien regresi β_3 adalah 0.162, hal ini menunjukkan bahwa bila kepuasan kerja meningkat satu unit atau satuan, maka Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah akan meningkat sebesar 16,2 atau sebaliknya, dengan asumsi variabel X1, dan X2, bernilai konstan. Koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.787, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara variabel independent X1,X2,X3 dengan Variabel Dependen (Y) yaitu Kinerja Pegawai sebesar 0.787 dan hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan mempunyai hubungan yang kuat terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Koefisien determinasi (R2) adalah 0.590, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel independen (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebesar 0.590 atau (59,0%) dan sisanya sebesar 0.410 atau 41,0 % dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN Badan Pendapatan daerah Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa secara statistik hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat dibuktikan. Hasil ini memberikan gambaran bahwa pada organisasi sector publik, gaya kepemimpinan membutuhkan proses transformasi dari aspek-aspek kepemimpinan itu sendiri. Hasil ini memperkuat teori kepemimpinan yang menjelaskan dua dimensi

keberhasilan kepemimpinan yaitu perhatian terhadap tugas (*Concern for Task*) dan perhatian terhadap karyawan (*Concern for People*). Gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif lebih mendapat ruang penerimaan dari bawahan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Takdir, 2014; Marewa et al., 2019; Abdikarim et al., 2013; Amelia et al., 2019; Langi, 2015; Dervic, 2017; Mahdinezad et al., 2017) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa secara statistik hipotesis Kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil ini memberi gambaran bahwa kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok manusia yang sehari-harinya harus terpenuhi seperti kebutuhan untuk makan, minum, pakaian, tempat tinggal dan kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah, apabila sudah terpenuhi maka akan diikuti oleh hierarki kebutuhan lainnya. Jadi kebutuhan ini sangat penting bagi manusia, termasuk pegawai dalam bekerja, karena jika kebutuhan mereka tidak terpenuhi, maka akan sulit mengharapkan hasil yang maksimal dari hasil kerja mereka, sehingga tidak heran jika kebutuhan ini memiliki pengaruh terhadap kinerja. Kebutuhan fisiologis ini sangat penting karena sebelum mencapai hierarki kebutuhan yang lain, maka seseorang atau pegawai membutuhkan kebutuhan dasar untuk mencukupi hidupnya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian (Wibowo et al., 2017; Delaga & Rosyadi, 2018; Rina, 2018) yang menemukan bahwa kebutuhan fisiologi, kemanan, Aktualisasi diri dan penghargaan terhadap prestasi kerja pegawai, begitu pula dengan), menemukan bahwa Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi berpengaruh Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, kebutuhan kemanan berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pendapatan daerah Kota Makassar. Hasil ini menjelaskan bahwa pada Kantor Badan Pendapatan daerah Kota Makassar, pegawai telah merasakan adanya kesesuaian antara kemampuan dan keinginannya dengan kondisi organisasi tempat bekerja yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Lee et al., 2017; Octaviannand et al., 2017; Dervic, 2017; Langi, 2015; Steijn & van der Voet, 2017; Ruhayu, 2020).

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian ini menemukan bahwa secara simlutan dan parsial gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Kota Makassar, sehingga seluruh hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima atau terbukti.

Implikasi temuan penelitian secara praktis dalam lingkungan Badan Pendapatan daerah Kota Makassar adalah gaya kepemimpinan membutuhkan proses transformasi dari aspek-aspek keberhasilan kepemimpinan yaitu perhatian terhadap tugas dan perhatian terhadap karyawan karena gaya kepemimpinan konsultatif dan partisipatif lebih mendapat ruang penerimaan dari bawahan. Sebagai Organisasi Perangkat Daerah yang memiliki cakupan pekerjaan yang strategis, dan prestise individu, maka teori motivasi ini harus dimodifikasi, sebagaimana dalam riset-riset lainnya, hal ini karena kondisi empiris di BAPENDA Kota Makassar, berbeda dengan Organisasi lainnya, misalnya dalam pandangan tentang kebutuhan fisiologis dan kebutuhan kemanan serta kebutuhan penghargaan. ASN yang bekerja di Bapenda itu selain memiliki tujuan sebagai abdi negara, juga memiliki tujuan materil yaitu insentif, dan bahkan tujuan materil ini lebih dominan daripada tujuan sebagai ASN. Pegawai telah merasakan adanya kesesuaian antara kemampuan dan keinginannya dengan kondisi pada Kantor Badan Pendapatan daerah Kota Makassar yang meliputi jenis pekerjaan, minat, bakat, penghasilan dan insentif.

Referensi

- Abdikarim, S. A., Hussein, O. E., & Ali, I. M. (2013). The Effect of Leadership Behavior on Staff Performance in Somalia. *Educational Research International*, 2(2), 2307-2321.
- Amelia, S. A., Dahliah, D., & Damis, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Maros. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 165-172.
- Bahari, A. F., & Basalamah, J. (2019). Analisis Kualitas Produk, Kualitas Layanan Dan Customer Relationship Management Serta Dampaknya pada Kepuasan Peserta BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 6(1), 11-21.
- Danim, S. (2004). Motivasi kepemimpinan dan efektivitas kelompok. *Jakarta: Rineka Cipta*.
- Gomes, F. C. (2003). Manajemen sumber daya manusia.
- Hidayat, R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 3 Tangerang.
- Hernita, S. (2018). Meningkatkan Kinerja Pelayanan Birokrasi Pemerintahan Melalui Penguasaan Teknologi Informasi. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 5(2), 57-65.
- Hughes, D. J., Lee, A., Tian, A. W., Newman, A., & Legood, A. (2018). Leadership, creativity, and innovation: A critical review and practical recommendations. *The Leadership Quarterly*, 29(5), 549-569.
- Iriani, E. D. (2016). Pengaruh antara Kepemimpinan Primal, Budaya Organisasi dan Quality of Work Life dengan Perilaku Kewargaan Organisasi. *Jurnal Citra Widya Edukasi*, 8(2), 92-108.
- Kljajić-Derčić, M., & Derčić, S. (2017). Successful leadership and motivation lead to employee satisfaction. In *Management International Conference, Venice, Italy*.
- Lee, X., Yang, B., & Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. *Anales de Psicología/Annals of Psychology*, 33(3), 697-707.
- Linz, S. J. (2003). Job satisfaction among Russian workers. *International journal of manpower*.
- Mahdinezhad, M., Yunus, J., Noor, M. A. M., & Kotamjani, S. S. (2017). The Association of Leadership Styles and Administrators' Performance. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(6), 2222-6990.
- Marewa, A., Gani, M. U., & Rahman, Z. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 2(2), 86-94.
- Maxwell, J. C. (2013). *Right to Lead: Learning Leadership through Character and Courage*. Sourcebooks, Inc.
- McSwain, D. N., Glandon, S., & Glandon, T. A. (2008). The Theory Of Planned Behavior: An Examination Of Governmental Financial Managers Intentions To Modify Internal Controls For E-Services. *Review of Business Information Systems (RBIS)*, 12(1), 33-52.
- Najib, R. O., & Ramlawati, R. (2018). Analisis Dampak Human Relation dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Etos Kerja Pegawai BPJS Kesehatan Cabang Makassar. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 5(2), 13-21.
- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *CELEBES EQUILIBRUM JOURNAL*, 1(2), 1-11.
- Nurwisda, D., & Rosyadi, N. (2018). Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Keamanan, Sosial, Penghargaan Dan Aktualisasi Diri Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Puskesmas Petarukan Kab. Pematang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 3(10), 30-46.
- Octaviannand, R., Pandjaitan, N. K., & Kuswanto, S. (2017). Effect of Job Satisfaction and Motivation towards Employee's Performance in XYZ Shipping Company. *Journal of education and practice*, 8(8), 72-79.
- Rina, R. (2018). Mewujudkan Kepuasan Kerja Melalui Peningkatan Kompensasi Bagi Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 5(2), 50-56.
- Ruhayu, Y. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 3(1), 32-42.

Sultan, Semmaila, Serang

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Sawaji, J. (2019). Dampak Citra Perguruan Tinggi Guna Meningkatkan Motivasi, Sikap, dan Pengambilan Keputusan Mahasiswa Memilih PTS di Sulawesi Selatan. *JURNAL MANAJEMEN BISNIS*, 6(2), 69-76.
- Steijn, B., & Van der Voet, J. (2019). Relational job characteristics and job satisfaction of public sector employees: When prosocial motivation and red tape collide. *Public Administration*, 97(1), 64-80.
- Sudirman, S., & Muslim, M. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Perusahaan Melakukan Tax Planning (Studi Empiris Pada Wajib Pajak Yang Terdaftar Di KPP Madya Makassar). *CESJ: Center Of Economic Students Journal*, 1(1), 1-13.
- Sugiyono, S. (2010). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D.
- Takdir Moh. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai Sinas Pendapatan daerah di Sulawesi Selatan. Disertasi DIM. Universitas Muslim Indonesia 2014.
- Wibowo, S., Amboningtyas, D., Fathoni, A., & Darsin, D. (2017). Analisis Pengaruh Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Fleet Departemen di PT. Serasi Autoraya Cabang Semarang. *Journal of Management*, 3(3).
- Vroom, V. H., & Jago, A. G. (2007). The role of the situation in leadership. *American psychologist*, 62(1), 17.
- Wirasata, P. (2010). Analisis pengukuran kinerja RSUD TG. Uban Propinsi kepulauan Riau dengan metode balanced scorecard.