



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 9278-9290

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah

Ardansyah<sup>1✉</sup>, Malida Aurora<sup>2</sup>

Universitas Bandar Lampung

Email: [malida.aurora99@gmail.com](mailto:malida.aurora99@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian adalah mengidentifikasi Kepuasan Kerja dan Dukungan Manajerial Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah. Penelitian ini melibatkan seluruh 48 pegawai ASN di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah sebagai populasi dan sampel, dengan pendekatan census sampling. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS 22 untuk mengidentifikasi pengaruh Kepuasan Kerja dan Dukungan Manajerial terhadap Kinerja Pegawai. Temuan Penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Dukungan Manajerial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah, dengan p-value  $0.00 < 0.05$ . Pegawai yang puas dan mendapatkan dukungan manajerial yang baik lebih termotivasi, bersemangat, teliti, kreatif, dan inovatif dalam bekerja, sehingga kinerja mereka meningkat. BKPSDM Lampung Tengah perlu memperhatikan faktor-faktor seperti gaji, tunjangan, promosi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan dukungan manajerial, yang pada gilirannya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Kata Kunci: *Manajerial, Kinerja, Kepuasan, Pegawai*

## Abstract

The aim of this study is to identify the impact of Job Satisfaction and Managerial Support on Employee Performance at the Personnel and Human Resource Development Agency of Central Lampung Regency. This research involved all 48 civil servants at BKPSDM Central Lampung Regency as the population and sample, using a census sampling approach. Data analysis was conducted using a qualitative descriptive approach with multiple linear regression techniques, utilizing SPSS 22 software to identify the influence of Job Satisfaction and Managerial Support on Employee Performance. The findings show that Job Satisfaction and Managerial Support have a positive and significant effect on the performance of civil servants at BKPSDM Central Lampung Regency, with a p-value of  $0.00 < 0.05$ . Employees who are satisfied and receive good managerial support are more motivated, enthusiastic, meticulous, creative, and innovative in their work, thereby enhancing their performance. BKPSDM Central Lampung needs to pay attention to factors such as salary, benefits, promotion opportunities, work environment, and leadership to improve job satisfaction and managerial support, which in turn will enhance service delivery to the community.

Keyword: *Managerial, Performance, Satisfaction, Employees*

## PENDAHULUAN

Mewujudkan tujuan dan sasaran pemerintah daerah sebagian besar menjadi tanggung jawab Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah. Salah satu elemen kunci dalam menentukan apakah pegawai BKPSDM berhasil atau tidak dalam menjalankan tanggung jawabnya adalah kinerja mereka. Kinerja pegawai di lembaga ini menjadi faktor kunci dalam menentukan sejauh mana berbagai program pembangunan dapat berhasil diimplementasikan khususnya di instansi pemerintahan. Sumber daya manusia merupakan salah satu variabel penentu yang perlu diperhatikan pemerintah karena mereka merupakan aktor utama dalam keseluruhan proses perencanaan dan evaluasi serta mempunyai akses terhadap sumber daya lain yang dimiliki pemerintah (Kurniawan et al., 2023).

Oleh karena itu, pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa depan akan berkonsentrasi pada perluasan akses Aparatur Sipil Negara terhadap tenaga kerja yang kompeten yang mampu mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan cepatnya perubahan yang terjadi di berbagai bidang kehidupan (Ramadhani et al., 2023). Hal ini pada akhirnya akan menghasilkan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat dan produktivitas yang lebih tinggi dalam pemerintahan. Menyadari pentingnya mempekerjakan orang-orang yang cakap memerlukan penerapan serangkaian strategi untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan pelanggan. Sumber daya manusia sangat penting dalam operasional lembaga pemerintah. Personelnya sangat kompeten dan

mampu menyelesaikan misi pemerintah. Stimulan diberikan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara sesuai dengan beban kerjanya dalam upaya meningkatkan produktivitas. Namun, dalam konteks ini, terdapat dua permasalahan utama yang menghambat kinerja pegawai, yaitu remunerasi dan disiplin kerja.

Kebahagiaan kerja merupakan salah satu elemen yang mempengaruhi kinerja pekerja (Zulkifli, 2022). Sikap mental dan emosional seseorang yang baik atau menyenangkan terhadap pekerjaannya dicirikan sebagai kepuasan kerja (Nasution & Maqfirah, 2017). Dalam hal motivasi dan kinerja, mereka yang senang dengan pekerjaan mereka akan mengungguli mereka yang tidak. Berdasarkan bukti empiris, Azhari & Supriyatin (2020), Sudiyanto (2020), dan Paparang et al. (2021) menunjukkan korelasi positif yang signifikan secara statistik antara kebahagiaan kerja dan kinerja. Namun, Nabawi (2019) dan Handoko (2019) tidak menunjukkan adanya korelasi antara kebahagiaan kerja dan kinerja.

Sementara itu, Wasseem et al. (2019) mengungkapkan dukungan managerial juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dukungan managerial dapat berupa bimbingan, pelatihan, dan penghargaan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya. Pegawai yang merasa didukung oleh atasannya akan lebih termotivasi dan merasa dihargai, sehingga mereka akan bekerja lebih keras dan meningkatkan kerjanya. Secara empiris Diamantidis & Chatzoglou (2018) dan Khalid (2020) mengungkapkan ada hubungan positif Dukungan Manajerial terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian terkait dukungan manajerial masih belum banyak. Sehingga belum ditemukan penemuan empiris dimana faktor dukungan manajerial yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini menguji bagaimana dukungan manajerial dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah. Masukan dan data dari penelitian ini diharapkan dapat membantu BKPSDM untuk meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan bahwa penelitian ini akan menghasilkan data dan wawasan yang dapat memberikan umpan balik dan informasi kepada BKPSDM untuk membantu stafnya berkinerja lebih baik dalam memberikan layanan masyarakat yang berkualitas tinggi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah.

## METODE PENELITIAN

Pengaruh kepuasan kerja dan dukungan manajemen terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah diselidiki dalam penelitian ini dengan menggunakan metodologi kualitatif. Konsep kepuasan kerja diambil dari temuan studi oleh Sudyanto (2020), Azhari dan Supriyatin (2020), dan Paparang et al. (2021), yang juga menunjukkan dampak positif dan substansial dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Premis penelitian ini, yang didukung oleh logika dan data aktual, adalah bahwa kepuasan kerja meningkatkan kinerja karyawan. Konsep dukungan manajemen berasal dari temuan Diamantidis dan Chatzoglou (2018), yang menemukan bahwa di sektor manufaktur kecil dan menengah di Yunani, bantuan manajerial memiliki dampak langsung dan tidak langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Khalid (2020) menunjukkan bahwa, di industri pendidikan tinggi Arab Saudi, kinerja karyawan berkorelasi kuat dengan bantuan manajemen.

Dalam konteks penelitian, istilah "populasi" mengacu pada semua subjek-yaitu semua orang, benda, atau unit-dari penyelidikan. Dalam hal ini, 48 pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) yang bekerja di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah merupakan populasi penelitian. Semua orang yang dapat menjadi partisipan penelitian termasuk dalam kelompok ini. Sampel adalah sekelompok kecil orang atau benda yang diambil dari populasi untuk dijadikan sampel yang mewakili seluruh populasi. Ketika menggunakan "pengambilan sampel sensus," setiap anggota populasi diperhitungkan sebagai sampel. Dengan kata lain, peneliti dalam hal ini akan mengumpulkan informasi dari masing-masing 48 pekerja ASN di BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah. Kuesioner berbasis skala Likert dengan rentang 1 sampai 5 digunakan untuk mengumpulkan data melalui observasi dari personil BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah. Responden diberikan kuesioner untuk diisi, dan mereka diminta untuk menilai proses tersebut dengan memberikan jawaban atas berbagai pertanyaan yang berkaitan dengan subjek penelitian. Berdasarkan seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, setiap responden akan memberikan penilaian terhadap pernyataan-pernyataan tersebut, dengan 1 menunjukkan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Setelah itu, data akan diperiksa untuk membantu pengambilan keputusan, memahami bagaimana pekerja melihat topik yang sedang diteliti, dan memberikan saran kebijakan yang lebih kuat untuk BKPSDM. Tabel berikut ini mendefinisikan variabel dependen (kinerja karyawan) dan masing-masing variabel independen (kepuasan kerja dan dukungan manajerial) dalam penelitian ini.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (Suyusman et al., 2020)	Perasaan positif seorang Pegawai terhadap pekerjaannya	Suervisi	Likert
		Lingkungan kerja	
		Promosi	
		Upah/Gaji	
Dukungan Manajerial (Blake et al., 2020)	Bantuan dan bimbingan yang diberikan atasan kepada Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	Aksesibilitas	Likert
		Dukungan Emosional	
		Pengakuan	
		Kepercayaan	
Kinerja Pegawai (Hikmah et al., 2019)	Pencapaian hasil kerja Pegawai	Kualitas	Likert
		Kuantitas	
		Pelaksanaan tugas	
		Tanggung jawab	
		Kualitas	

Penelitian deskriptif kualitatif di BPKPSDM Kabupaten Lampung Tengah ini menguji bagaimana dukungan manajerial dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Regresi linier berganda dan persamaan Ordinary Least Square (OLS) digunakan untuk mencapai tujuan ini dengan menggunakan SPSS 22. Berikut ini adalah persamaan estimasi OLS.

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

Keterangan :

$Y$  : Kinerja Pegawai

$\beta_1, \beta_2$  : Koefisien Variabel Independen ( $X_{1,2}$ )

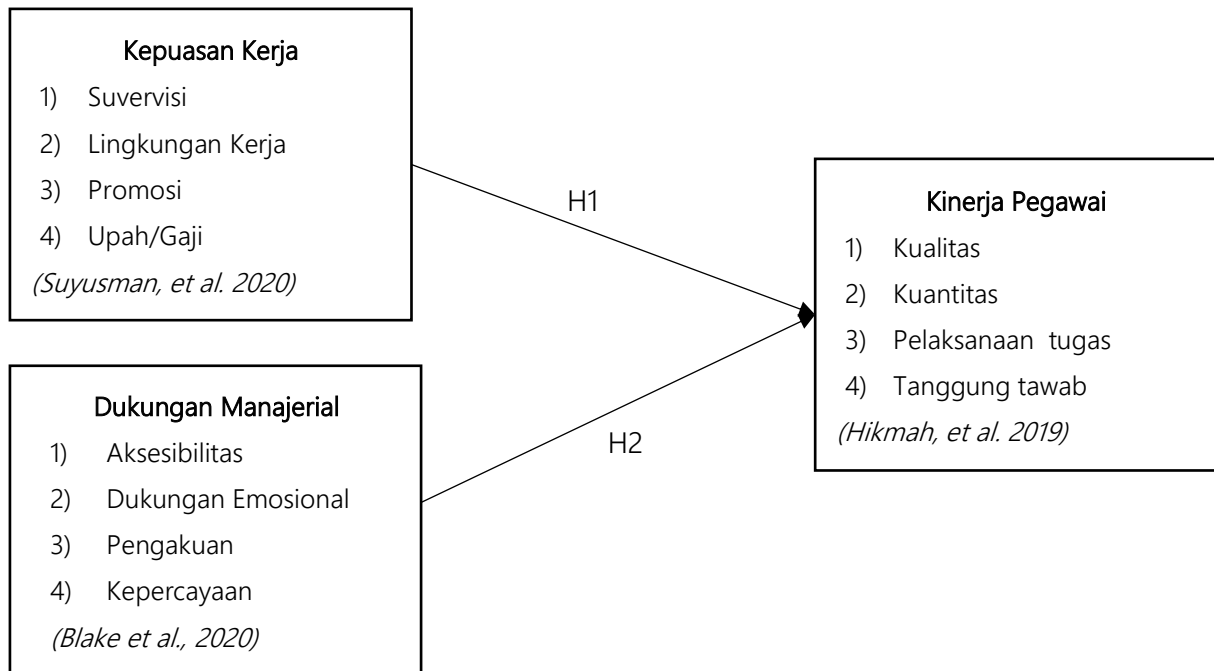
$\beta_0$  : Konstanta

$X_1$  : Kepuasan Kerja

$X_2$  : Dukungan Manajerial

$\varepsilon$  : Galat atau Error

Adapun kerangka pikiran penelitian ini disajikan pada Gambar 1 dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian di atas, adapun hipotesis yang diajukan bahwa:

H1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

H2. Dukungan manajerial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian validitas sangat penting ketika membuat atau mengimplementasikan tes atau kuesioner. Tujuannya adalah untuk mengukur ketepatan instrumen terhadap konstruk target. Para peneliti menggunakan korelasi Pearson untuk menguji validitas (Sürücü & Maslakci, 2020). Koefisien korelasi Pearson harus dinilai untuk menentukan reliabilitas instrumen. Tabel distribusi korelasi Pearson (sebelumnya disebut "tabel r"). Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji validitas.

Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0.918	0.2845	0.841	Valid dan Reliabel
	KK2	0.755			Valid dan Reliabel
	KK3	0.758			Valid dan Reliabel
	KK4	0.853			Valid dan Reliabel
Dukungan Manajerial	DM1	0.793	0.829	0.829	Valid dan Reliabel
	DM2	0.84			Valid dan Reliabel
	DM3	0.874			Valid dan Reliabel
	DM4	0.744			Valid dan Reliabel

Kinerja Pegawai	KP1	0.737	0.718	Valid dan Reliabel
	KP2	0.628		Valid dan Reliabel
	KP3	0.777		Valid dan Reliabel
	KP4	0.806		Valid dan Reliabel

Nilai ambang batas signifikan pada r-tabel dibandingkan dengan temuan korelasi Pearson (r-hitung) pada Tabel 3. Menilai signifikansi temuan asosiasi dengan menggunakan derajat bebas  $N-2 = 48-2 = 46$  sebesar 0,2845. Nilai korelasi Pearson yang diestimasi (r-hitung) melebihi r-tabel, memvalidasi semua pertanyaan penelitian. Uji validitas mendahului uji reliabilitas. Tes dan survei untuk penelitian dan pengembangan harus diuji reliabilitasnya. Berdasarkan ekspektasi bahwa pengukuran berulang terhadap konsep atau variabel yang sama akan memberikan hasil yang konsisten, maka reliabilitas diukur (Sürücü & Maslakci, 2020). Semakin tinggi alpha berarti semakin tinggi reliabilitasnya. Cronbach's alpha adalah metrik reliabilitas standar yang mengukur konsistensi internal alat ukur. Jika nilai Cronbach's alpha lebih dari 0.70, maka instrumen tersebut dapat diandalkan. Tabel 2 menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja, dukungan manajerial, dan kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's alpha di atas 0,7. Ketiga variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah salah satu uji paling dasar dalam analisis regresi. Residual, atau kesalahan, yang dihasilkan oleh model regresi harus memiliki distribusi normal agar hal ini berlaku. Salah satu metode untuk menentukan normalitas adalah uji Kolmogorov Smirnov.

Tabel 3. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Kolmogorov-Smirnov	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.2

Karena nilai p-value (Asymp. Sig 2-tailed) sebesar 0,2 dari uji normalitas lebih tinggi dari ambang batas signifikansi yang ditetapkan (0,05) pada tabel 3, maka dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dalam analisis regresi mendeteksi masalah multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika dua atau lebih variabel independen dalam suatu model regresi saling berhubungan secara signifikan.

Tabel 4. Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja	0.470	2.127
Dukungan Manajerial	0.470	2.127

Untuk variabel independen Kepuasan Kerja dan Dukungan Manajerial, nilai tolerance masing-masing adalah  $0.470 > 0.1$  dan  $0.470 > 0.1$ . Selanjutnya, nilai VIF untuk variabel independen yang sama adalah 2,127 atau kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara jumlah variabel independen dengan model regresi, sehingga memenuhi anggapan tradisional tentang bebas multikolinieritas.

### 3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedastisitas dalam analisis regresi menentukan apakah model regresi mengalami heteroskedastisitas. Heteroskedastisitas terjadi pada model regresi ketika varians residual atau error bervariasi dengan variabel independen. Varians residual dapat naik atau turun berdasarkan perubahan variabel independen. Tidak adanya heteroskedastisitas mengindikasikan model regresi yang kuat. Uji Glejser dapat mendeteksi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Glejser

Variabel	Sig.
Kepuasan Kerja	0.558
Dukungan Manajerial	0.415

Sesuai dengan temuan uji Glejser untuk identifikasi heteroskedasitas, variabel independen diketahui memiliki nilai yang signifikan. 0,558 dan 0,415, keduanya lebih dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa gejala heteroskedasitas tidak ada. Untuk memenuhi anggapan tradisional bahwa model regresi bebas dari heteroskedasitas.

Saat melakukan analisis statistik dengan SPSS, uji simultan (uji F) adalah alat analisis statistik yang digunakan dalam SPSS yang membandingkan beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dalam sebuah model regresi (Alita et al., 2021). Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada variabel independen yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji simultan (uji F) ditampilkan pada Tabel 6 di bawah ini.

Tabel 6. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	145.423	2	72.711	75.121	.000 <sup>b</sup>
	Residual	43.557	45	.968		
	Total	188.979	47			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Dukungan\_Manajerial, Kepuasan\_Kerja

Peneliti dapat menyimpulkan bahwa setidaknya dua kelompok menunjukkan perbedaan yang signifikan dalam konteks analisis yang dilakukan jika nilai sig. pada tabel 7 menunjukkan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan dan dapat diterima jika  $\alpha = 0,05$ . Setelah menyelesaikan pengujian simultan dengan uji F, peneliti beralih ke pengujian parsial dengan uji t. Uji t digunakan dalam regresi linier berganda, dengan menganggap variabel lain konstan, untuk memastikan kontribusi relatif dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Alita et al., 2021). Peneliti dapat memastikan apakah faktor independen tertentu memiliki dampak substansial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji t. Tabel menampilkan temuan uji t.

Tabel 7. Uji t  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.640	1.047		3.475	.001
Kepuasan_Kerja	.353	.086	.428	4.104	.000
Dukungan_Manajerial	.428	.087	.515	4.932	.000

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

Memeriksa nilai t-hitung dan nilai sig. atau p-value yang sesuai diperlukan untuk menginterpretasikan temuan uji-t. Tabel 7 menunjukkan bahwa, ketika salah satu variabel lain dianggap konstan (H1 dan H2 diterima), variabel independen memiliki dampak yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Nilai t-hitung pada masing-masing variabel independen, 4.932 dan 4.932, lebih besar dari nilai t-tabel 2.01063, dan nilai p-value (sig.) pada kedua variabel independen, sebesar 0.00, lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  (0.05). Persamaan estimasi model yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 3.640 + 0.353 \text{ Kepuasan Kerja} + 0.428 \text{ Dukungan Manajerial}$$

Sehingga sesuai dengan tabel 7, peneliti dapat mengidentifikasi besarnya pengaruh variabel Kepuasan Kerja dan Dukungan Manajerial pada Kinerja Pegawai yang diuraikan:

- Konstanta sebesar 3,640: Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat peningkatan sebesar 3,640 pada kinerja karyawan meskipun semua variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan dukungan manajerial tetap konstan.
- Variabel Kepuasan Kerja memiliki koefisien sebesar 0.353, yang menunjukkan bahwa untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel Kepuasan Kerja, maka kinerja karyawan

akan meningkat sebesar 0.339, dengan asumsi semua faktor lainnya tetap. Kinerja biasanya lebih tinggi di antara karyawan ketika kepuasan kerja meningkat.

- c) Variabel Dukungan Manajerial memiliki koefisien sebesar 0,428, artinya untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel Dukungan Manajerial, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,428, dengan asumsi semua variabel lain tetap. Artinya, kinerja karyawan yang lebih baik biasanya terkait dengan tingkat dukungan manajerial yang lebih tinggi di antara karyawan.

Selanjutnya, Adjusted R-Square digunakan untuk beberapa variabel independen untuk menentukan koefisien determinasi.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	AdjustedR Square
1	.759

Sejauh mana model regresi yang digunakan berhasil menjelaskan variasi Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi (Adjusted R-squared) sebesar 0,759 (Tabel 8). Berdasarkan angka tersebut, variabel independen dalam model - Kepuasan Kerja dan Dukungan Manajerial - dapat digabungkan untuk menjelaskan sekitar 75,9% dari variasi Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa model tersebut telah berhasil menggambarkan secara menyeluruh hubungan antara elemen-elemen tersebut, dan bahwa variabel-variabel yang diambil secara keseluruhan signifikan dalam menjelaskan perbedaan dalam kinerja karyawan. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan yang baik dalam memprediksi variabel dependen, yang terlihat dari nilai Adjusted R-squared yang tinggi. Dalam analisis regresi, Adjusted R-squared yang tinggi merupakan pertanda yang baik, namun perlu disadari bahwa meskipun model ini efektif dalam menjelaskan sebagian besar varians dalam kinerja karyawan, sekitar 24,1% variasi tidak dapat dijelaskan oleh model.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Kepuasan Kerja positif terhadap kinerja pegawai ASN BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah dimana  $p\text{-value } 0.00 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Azhari & Supriyatin (2020), Sudiyanto (2020), dan Paparang et al. (2021) yang mengungkapkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan bersemangat untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik. Mereka juga akan lebih fokus dan teliti dalam bekerja, sehingga meminimalisir kesalahan. Selain itu, pegawai yang puas dengan pekerjaannya juga akan lebih kreatif dan inovatif dalam mencari solusi untuk menyelesaikan masalah.

Kepuasan kerja pegawai ASN BKPSDM Lampung Tengah dapat dipengaruhi oleh

beberapa faktor, seperti gaji dan tunjangan, kesempatan untuk berkembang (Promosi), lingkungan kerja yang kondusif, dan kepemimpinan yang baik. Oleh karena itu, BKPSDM Lampung Tengah perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawainya. Dengan meningkatkan kepuasan kerja pegawai, BKPSDM Lampung Tengah dapat meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan. Hal ini akan berdampak positif pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh Dukungan Manajerial positif terhadap kinerja pegawai ASN BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah dimana  $p\text{-value } 0.00 < 0.05$ . Hasil penelitian ini sejalan dengan Diamantidis dan Chatzoglou (2018) dan Khalid (2020) yang mengungkapkan bahwa Dukungan Manajerial memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dukungan manajerial yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Hal ini karena pegawai merasa dihargai dan dipercaya oleh atasannya. Selain itu, dukungan manajerial juga dapat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Atasan yang memberikan dukungan manajerial yang baik akan membantu bawahannya dalam menyelesaikan masalah, memberikan arahan dan bimbingan, serta menyediakan sumber daya yang dibutuhkan. Dengan memberikan dukungan manajerial yang baik, BKPSDM Lampung Tengah dapat meningkatkan kinerja pegawainya secara keseluruhan. Hal ini akan berdampak positif pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

## SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan signifikan antara kepuasan kerja dan dukungan manajerial terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah. Dengan Adjusted R-squared sebesar 0.759, model ini menjelaskan 75.9% variasi dalam kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memasukkan variabel tambahan seperti faktor demografis, budaya organisasi, dan motivasi intrinsik, serta menggunakan pendekatan metodologis yang lebih beragam. Penelitian juga bisa diperluas ke organisasi dan daerah lain, serta melakukan evaluasi jangka panjang untuk memahami dinamika perubahan dalam kepuasan kerja dan dukungan manajerial terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295-306.
- Azhari, R., & Supriyatin, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Manajerial, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(6).
- Blake, H., Yildirim, M., Wood, B., Knowles, S., Mancini, H., Coyne, E., & Cooper, J. (2020). COVID-Well: Evaluation of the implementation of supported wellbeing centres for hospital employees during the COVID-19 pandemic. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9401.
- Diamantidis, A. D., & Chatzoglou, P. (2018). Factors affecting employee performance: an empirical approach. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(1), 171-193
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Jurnal EMA (Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi)*, 6(1), 17-26.
- Hikmah, J., Riono, S. B., Syaifulloh, M., Khojin, N., & Aisyah, N. (2019). Pengaruh Faktor Kompetensi Individu, Faktor Dukungan Organisasi, Faktor Dukungan Manajemen terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 1(1), 53-65.
- Khalid, K. (2020). The Impact of Managerial Support on the Association Between Pay Satisfaction, Continuance and Affective Commitment, and Employee Task Performance. *SAGE Open*, 10(1), 1-13.
- Kurniawan, A. M., Habe, H., & Josiah, T. (2023, July). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis*. 3,(1), 228-232).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nasution, N. M. S., & Maqhfirah, D. R. (2017). Hubungan lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja pada perawat RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Sumatera Utara. *Jurnal Diversita*, 3(2), 25-32.
- Paparang, N. C., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. *Productivity*, 2(2), 119-123.

- Ramadhani, M. A., Setiawan, Z., Fadhilah, N., Adisaputra, A. K., Sabarwan, D. N., Maranjaya, A. K., & Tawil, M. R. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mengoptimalkan Potensi dan Kinerja Organisasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuwangi. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93-115.
- Sürücü, L., & Maslakci, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(3), 2694-2726.
- Suyusman, S., Hendro, O., & Asiati, D. I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Serta Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Menengah Pertama Negeri Kecamatan Rantau Panjang Kabupaten Ogan Ilir. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(1), 89-109.
- Wassem, M., Baig, S. A., Abrar, M., Hashim, M., Zia-Ur-Rehman, M., Awan, U., ... & Nawab, Y. (2019). Impact of capacity building and managerial support on employees' performance: The moderating role of employees' retention. *Sage Open*, 9(3), 2158244019859957.