



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 6 Tahun 2024 Page 544-558

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

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

Pengaruh Keterampilan kerja, Gaya kepemimpinan dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, peternakan Dan Perkebunan Kota Palopo

Muhammad Ibnu Hasyim^{1✉}, Syahrir Mallongi², Annas Plyriadi³

Universitas Muslim Indonesia

Email: ibnoehasyim.1976@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo t dengan judul Pengaruh Keterampilan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo. Variabel dalam penelitian ini adalah Keterampilan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), kepuasan kerja (X3), kinerja (Y). Sampel penelitian ini sebanyak 88 responden. Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu kuantitatif dengan menggunakan data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dari penelitian ini adalah 88 Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo. Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel adalah dengan menggunakan teknik rumus Slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis regresi berganda, uji R Square, uji statistik t, dan uji statistik F. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Keterampilan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian secara simultan Keterampilan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo.

Kata kunci : *Keterampilan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja*

Abstract

This study aims to determine the Performance of Employees of the Palopo City Agriculture, Livestock and Plantation Service with the title The Influence of Skills, Leadership Style and Job Satisfaction on the Performance of Employees of the Palopo City Agriculture, Livestock and Plantation Service. The variables in this study are work skills (X1), leadership style (X2), job satisfaction (X3), performance (Y). The sample of this study was 88 respondents. The type of research conducted in this study is quantitative using primary data. Data collection techniques were carried out using questionnaires. 88 The population of this study were Employees of the Palopo City Agriculture, Livestock and Plantation Service. The technique used to determine the sample was by using the Slovin formula technique. The data analysis methods used are descriptive statistical analysis, normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple regression analysis test, R Square test, t-statistic test, and F-statistic test. The results of the study partially show that work skills, leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. Then simultaneously work skills, leadership style and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Palopo City Agriculture, Livestock and Plantation Service.

Keywords: *Work Skills, Leadership Style, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berjalannya roda organisasi. Organisasi sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja dari sumber daya manusia yang tinggi dalam rangka pengembangan organisasi. Organisasi harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan organisasi tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi perlu melakukan perbaikan kinerja. Faktor yang perlu diperhatikan oleh suatu organisasi di dalam perbaikan kinerja. Kinerja pegawai akan maksimal jika organisasi mampu mengelola pegawai di dalam organisasi tersebut dengan baik. Pegawai juga merupakan aset sebuah organisasi, pegawai harus dipelihara dan dikembangkan karena pegawai memiliki keterampilan, kemampuan emosi, keinginan, tuntutan, kebutuhan dan keterbatasan. Pegawai yang kurang mendapatkan perhatian dan pengembangan yang memadai dari organisasi dapat memicu munculnya penurunan kinerja pegawai. Kinerja Menurut PP 30 Tahun 2019, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi / unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Sasaran kinerja pegawai yang disingkat SKP adalah rencana kinerja dan

target yang dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.

Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo merupakan salah satu bagian sistem pemerintahan daerah Kabupaten Palopo. Sebagai perangkat pemerintahan yang bertanggung jawab dalam melayani masyarakat, dinas ini harus senantiasa meningkatkan efektifitas dan akuntabilitas kinerja kelembagaan demi terwujudnya pemerintahan yang baik. Kinerja pemerintah yang baik ditentukan oleh sikap, perilaku dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya baik itu pimpinan atau pegawainya. Pimpinan atau kepala dinas yang memiliki peran utama dalam meningkatkan kinerja instansi harus mampu menggerakkan pegawainya agar dapat bekerja maksimal. Namun untuk mencapai hasil kerja yang optimal juga ditentukan oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi pegawainya terhadap pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mencari jawaban tentang pertanyaan-pertanyaan dalam penelitian berdasarkan keadaan sebenarnya sehingga diperoleh tentang gambaran yang berlaku dalam kaitannya dengan Pengaruh Keterampilan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis data :

- 1) Data kualitatif
- 2) Data kuantitatif

Sumber Data:

- 1) Data primer
- 2) Data Sekunder

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo yang berjumlah 112 orang pegawai Menurut (Sugiyono, 2019:56) Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin yang dituliskan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

Dimana: n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan Dalam Pengambilan Sampel

Populasi (N) sebanyak 112 orang pegawai sesuai data dari Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo. Dengan asumsi tingkat Kesalahan (e) sebesar 10% maka perhitungan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{112}{1 + 112 (0,05)^2}$$
$$n = \frac{112}{1 + 0,28}$$
$$n = \frac{112}{1,28}$$

$n = 87,5$ dibulatkan 88

D. Metode Analisis Data

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan regresi berganda dengan bantuan perangkat lunak *SPSS for windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Instrumen Uji Penelitian

1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Corelation	r _{standar}	Keterangan
Keterampilan kerja	X1.1	0,790**	30%	VALID
	X1.2	0,543**	30%	VALID
	X1.3	0,684**	30%	VALID
	X1.4	0,655**	30%	VALID
Gaya Kepemimpinan (X2)	X2.1	0,588**	30%	VALID
	X2.2	0,635**	30%	VALID
	X2.3	0,784**	30%	VALID
	X2.4	0,639**	30%	VALID
Kepuasan Kerja (X3)	X3.1	0,682**	30%	VALID
	X3.2	0,657**	30%	VALID
	X3.3	0,662**	30%	VALID
	X3.4	0,739**	30%	VALID
Kinerja	Y.1	0,458**	30%	VALID
	Y.2	0,690**	30%	VALID
	Y.3	0,693**	30%	VALID

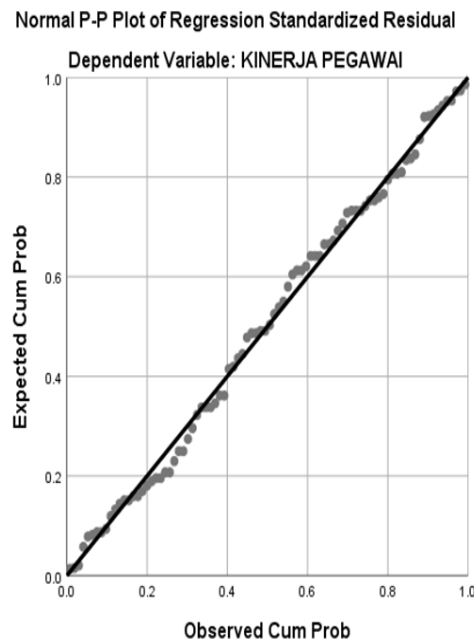
Tabel 10 menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih *besar* dari $r_{\text{standar}} = 0,30$. Sehingga semua indikator dari variabel penelitian ini adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Nilai Batas Aplha (α)	Ket.
Keterampilan Kerja (X1)	0,763	➤ 0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,761	➤ 0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,771	➤ 0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,750	➤ 0,60	Reliabel

Pada tabel diatas menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel Lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja adalah 0.763, 0.761, 0.771, 0.750, yang berarti semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik, karena memiliki nilai koefisien alpha diatas 0,60.

3. Uji Normalitas



Pada gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Standardized				Collinearity		
		Unstandardized Coefficients		s		Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.645	1.014		1.622	.109		
	KETERAMPILAN KERJA	.412	.083	.448	4.964	.000	.427	2.344
	GAYA KEPEMIMPINAN	.263	.101	.264	2.598	.011	.336	2.977
	KEPUASAN KERJA	.211	.089	.218	2.374	.020	.412	2.429

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan Tabel di atas maka nilai *VIF* untuk variable keterampilan kerja sebesar 2.344 nilai ini lebih kecil dari 10,00 dan variabel Gaya kepemimpinan nilai *VIF* sebesar 2.977 nilai ini lebih kecil dari 10,00 dan variabel kepuasan kerja sebesar 2.429 nilai ini lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan data yang diuji tidak terjadi multikolonieritas atau korelasi antar variabel independen. dan bisa digunakan dalam pengujian ini.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.645	1.014		1.622	.109
	KETERAMPILAN KERJA	.412	.083	.448	4.964	.000
	GAYA KEPEMIMPINAN	.263	.101	.264	2.598	.011
	KEPUASAN KERJA	.211	.089	.218	2.374	.020

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

$$Y = 0.448 X_1 + 0.264 X_2 + 0.218 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X1 = Keterampilan Kerja

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Kepuasan kerja

Nilai konstanta dengan koefisien regresi pada tabel 13 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai regresi (b_1) variabel Pengaruh Keterampilan Kerja (X_1) sebesar 0,448 artinya bahwa jika terjadi peningkatan Pengaruh Keterampilan Kerja sebesar 1% maka kinerja akan

meningkat sebesar 0,449 atau sebesar 44,9%

2) Nilai regresi (b_2) variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,264 artinya bahwa jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,265 atau sebesar 26,5%

3) Nilai regresi (b_3) variabel kepuasan Kerja (X_3) sebesar 0,218 artinya bahwa jika terjadi peningkatan kepuasan Kerja sebesar 1% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,219 atau sebesar 21,9%

C. Pengujian Hipotesis

1. Uji T (Parsial)

Model	Coefficients ^a							
	Standardized				Collinearity Statistics			
	Unstandardized		t		Tolerance		VIF	
	B	Error Std.	Beta	t	Sig.	ce	VIF	
1 (Constant)	1.645	1.014		1.622	.109			
KETERAMPILAN KERJA	.412	.083	.448	4.964	.000	.427	2.344	
GAYA KEPEMIMPINAN	.263	.101	.264	2.598	.011	.336	2.977	
KEPUASAN KERJA	.211	.089	.218	2.374	.020	.412	2.429	

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Dari Tabel 14 diatas dapat kita lihat masing-masing nilai t hitung dan signifikan variabel bebas, diketahui nilai t tabel dengan persamaan $n-k-1$; $a = 88-3-1$; $0,05 = 84 = 1.988$ pada signifikan 5%. Dengan demikian diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Variabel Keterampilan Kerja (X_1)

Hipotesis :

H_0 : $b_1 = 0$ maka X_1 tidak berpengaruh terhadap Y

H_1 : $b_1 \neq 0$ maka X_1 berpengaruh terhadap Y

Hasil pengujian regresi untuk variabel Keterampilan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung = 4.964 > t_{tabel} 1.988 dengan nilai signifikansi 0,000. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel keterampilan Kerja terhadap Kinerja.

2) Variabel Gaya kepemimpinan

Hipotesis

$H_0: b_2 = 0$ maka X_2 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1: b_2 \neq 0$ maka X_2 berpengaruh terhadap Y

Hasil pengujian regresi untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja menunjukkan nilai t hitung = 2.598 > t_{tabel} 1.988 dengan nilai signifikansi 0,011. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja.

3) Variabel Kepuasan Kerja

Hipotesis

$H_0: b_2 = 0$ maka X_2 tidak berpengaruh terhadap Y

$H_1: b_2 \neq 0$ maka X_2 berpengaruh terhadap Y

Hasil pengujian regresi untuk variabel kepuasan Kerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai t hitung = 2.374 > t_{tabel} 1.988 dengan nilai signifikansi 0,020. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dapat diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh positif

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.037	3	45.679	68.012	.000 ^b
Residual	56.417	84	.672		
Total	193.455	87			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN

Dari tabel diatas diketahui F hitung sebesar 68.012 dengan signifikansi 0,000. Diketahui F tabel dengan persamaan $F(n - k) = F(88 - 3 - 1) = 84$ artinya F tabel 2.713 (lihat tabel; F pada tingkat signifikan 5%). Dengan demikian diketahui F hitung 68.012 > F tabel 2.713 dan signifikan 0,000 < 0,05. Artinya adalah keterampilan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo.

3. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
el				

1	.842 ^a	.708	.698	.820
a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, KETERAMPILAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN				
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI				

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai R^2 sebesar 0,842 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan antara variabel dependen (kinerja) dengan variabel independen (keterampilan kerja, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) memiliki hubungan sebesar 84.2%. Dari tabel 16 juga diketahui nilai $R Square$ sebesar 0,708. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 70,8%, sedangkan sisanya 28,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh keterampilan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai standar deviation bernilai positif sebesar 0,448 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 4.964 lebih besar dari nilai T_{tab} yaitu 1,988 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_1 diterima yang berarti keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori (Famella, 2015: 117) mengatakan bahwa keterampilan berarti mengembangkan pengetahuan yang didapatkan melalui training dan pengalaman dengan melaksanakan beberapa tugas keterampilan tidak hanya dimiliki setiap orang dapat lebih membantu menghasilkan sesuatu yang bernilai dengan begitu cepat.. Kemudian hasil penelitian ini mengungkapkan terdapat empat indikator utama yang mempengaruhi keterampilan kerja yaitu :

- 1) Keterampilan hubungan kemanusiaan
- 2) Keterampilan mengerjakan pekerjaan Orientasi tim,
- 3) keterampilan teknis
- 4) ide dalam mengerjakan pekerjaan

Kemudian berdasarkan analisis deskriptif untuk mengetahui sejauh mana indikator keterampilan kerja melalui tanggapan responden yaitu: indikator pertama keterampilan hubungan kemanusiaan dengan pertanyaan Saya mampu bersosialisasi secara baik dengan rekan sekerja terkait pekerjaan, adalah sebesar 58% dan indicator kedua keterampilan mengerjakan pekerjaan orientasi tim dengan pertanyaan Saya mampu bekerjasama dengan

orang-orang dalam lingkungan perusahaan, adalah sebesar 77% kemudian indikator ketiga yaitu keterampilan teknis dengan Saya mampu mengoperasikan mesin-mesin kantor untuk mendukung penyelesaian pekerjaan, dengan persentase 71% dan indikator keempat ide dalam mengerjakan pekerjaan dengan pertanyaan Saya mampu mengorganisir pekerjaan untuk mencapai tujuan dan target yang ditetapkan oleh perusahaan adalah sebesar 71%.

Kemudian Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Setyanti,2022) dengan judul pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang menemukan bahwa keterampilan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dalam meningkatkan kinerja, seorang pegawai atau karyawan harus sekali meningkatkan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan memiliki keterampilan yang dapat digunakan dalam pekerjaan, maka karyawan atau pegawai akan siap bekerja karena telah memiliki keterampilan.

2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo.

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai standar deviation bernilai positif sebesar 0,264 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 2.598 lebih besar dari nilai T_{tab} yaitu 1,988 serta diperkuat dengan nilai signifikan 0,011 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_2 diterima yang berarti Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo.

Hal ini sesuai dengan teori (Zaharuddin, 2021:50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan keempat indikator budaya organisasi yaitu:

1. Kemampuan mengambil keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Kemudian berdasarkan analisis deskriptif untuk mengetahui sejauh mana indikator Gaya kepemimpinan melalui tanggapan responden yaitu: indikator pertama kemampuan mengambil keputusan dengan pertanyaan Saya merasa pendapat yang saya sampaikan didengar dan dihargai oleh pemimpin, adalah sebesar 71% dan indikator kedua kemampuan memotivasi dengan pertanyaan Saya merasa bahwa pemimpin memiliki rasa kepedulian yang tinggi kepada saya saat bekerja, adalah sebesar 75% kemudian indikator ketiga yaitu

kemampuan komunikasi dengan pertanyaan Saya merasa hubungan kerja yang dibina dengan pemimpin sangat baik, dengan persentase 58% dan indikator keempat kemampuan mengendalikan bawahan dengan pertanyaan Saya merasa pendapat yang saya sampaikan didengar dan dihargai oleh pemimpin. Dengan persentase 68%

Kemudian Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Qurratul Aini,2019) yang mengatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa Pimpinan semakin banyak memberi nasehat, Melakukan diskusi/tukar pikiran, Memberi informasi, Mengajak kepada kebenaran,dan semakin baik memberikan pelayanan maka pimpinan tersebut semakin disukai karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo.

Berdasarkan analisis data dari hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil regresi berganda pada penelitian ini bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari nilai standar deviation bernilai positif sebesar 0,218 dan didukung dengan nilai T_{hit} sebesar 2.374 lebih besar dari nilai T_{tab} yaitu 1,988 serta diperkuat dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H_3 diterima yang berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo.

Hal ini sesuai dengan pendapat (Edison, 2019:46) menyebutkan sumber kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan yang menantang, imbalan yang sesuai, kondisi/lingkungan kerja yang mendukung, dan rekan kerja yang mendukung. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan keempat indikator kepuasan kerja yaitu:

- 1) Pekerjaan
- 2) Pimpinan
- 3) Rekan kerja
- 4) Gaji/ upah

Kemudian berdasarkan analisis deskriptif untuk mengetahui sejauh mana indikator kepuasan kerja melalui tanggapan responden yaitu: indikator pertama pekerjaan dengan pertanyaan Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan pendidikan / pengalaman kerja karyawan, adalah sebesar 70% dan indikator kedua Pimpinan dengan pertanyaan Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya, adalah sebesar 70% kemudian indikator ketiga yaitu Rekan Kerja dengan pertanyaan Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis satu dengan lainnya, adalah 64%. Kemudian indikator keempat gaji/Upah dengan pertanyaan adalah Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai,

berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya, dengan persentase 69%.

Kemudian Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian (Andre Masago Manik, 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menyatakan bahwa kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kebahagiaan, atau kepuasan yang dirasakan oleh seseorang terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Ini mencerminkan sejauh mana individu merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaan, termasuk lingkungan kerja, pengakuan, kompensasi, peluang pengembangan, hubungan dengan rekan kerja, dan pencapaian tujuan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi motivasi, kinerja, keterikatan organisasi, dan kesejahteraan keseluruhan individu.

SIMPULAN

1. Keterampilan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo
2. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo
3. Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kota Palopo

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas Selong, 2019 pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Korem 142/TTG Kota Parepare. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume/article/view/912/548>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad gani. (2021) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. <https://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/295>
- Andre Masago Manik, (2023) dengan judul Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia
- Arcynthia, Lian. (2013). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Bukopin, Tbk. Cabang Makassar. Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Bambang Wahyudi. (2020). Manajemen Sumber DayaManusia. Edisi Lanjutan. Cetakan ketujuh. Bandung: Sulita.

- Baso amang. (2023). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Organizational citizenship Behaviour terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT.Pentel Siporio di Makassar.https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=Pengaruh+Motivasi%2C+Lingkungan+Kerja+dan+Organizational+citizenship+Behaviour+terhadap+kepuasan+Kerja+Karyawan+PT.Pentel+Siporio+di+Makassar&btnG=
- Davis, Keith & John W. Newstrom. (2012). Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Desi Kristanti, dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA.
- Dessler, Gary. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Fadude, Fikri Djafar, Hendra N. Tawas, dan Jane Grace Poluan. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung." Jurnal Emba 7(1):31– 40.
- Famella., Setyanti, S. W. L. H., & Mufidah, A. (2015). Pengaruh Keterampilan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Rokok Gagak Hitam Kabupaten Bondowoso.Artikel ilmiah mahasiswa Universitas Jember (UNEJ) Fakultas Ekonomi. Vol. 4, Hal. 21,
- Gerry Richard Bolung, (2018). pengaruh profesionalisme dan keterampilan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.
- Ghozali, Imam. (2014). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James L., dkk, (2005). Organizations Behaviour Structure and Process.Richard D. Irwin Inc : Homewood, Illinois
- Hasibuan, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksar.
- Herabudi, (2019) Administrasi & Supervisi Pendidikan, Bandung: Pustaka Setia,.
- Jeni Kamase, 2019 pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kota Parepare.
<https://doi.org/10.37531/yum.v2i3.920>.
- Kartono, Kartini. (2016). Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Kemalasari, (2022) dengan Judul Pengaruh Partisipatif Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervensi Di PT Rahayu Perdana Trans.

- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2005). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lian Arcyntia M., (2013). *Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Bukopin, Tbk Cabang Makassar*. Universitas Hasanuddin Makassar
- Mahsun, Mohamad. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mansyur Ramli, Ramlawati. 2021. *Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Inspektur Keamanan Penerbangan Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar*. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol 4 No. 4.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Moeheriono. (2012). *"Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi"*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhibbin.syah, (2013). *Psikologi Belajar*. Jakarta; PT. Raja Grafindo.
- Mursalim Laekkeng, 2022 *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Pengelolaan Wakaf Tunai dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Sulawesi Selatan*.
<https://jurnal.mtsddicilelang.sch.id/index.php/al-musannif/article/view/64>
- Nawawi Hadari. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press
- Nikmat, Katarina, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Perilaku Organisasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*. Jakarta : Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia
- Notoatmodjo, S. (2007). *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Pitriyani, A. H. (2020). *Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Rantau Prapat*. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen dan Akuntansi (EBMA)* Vol. 1, No. 1, pp.60-68.
- Qurratul Aini, (2019) dengan judul *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja*
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat
- Ryani Dhyhan Parashakti, Dede Irfan Setiawan. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang*. *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 10, No.1. 69-82.

- Sari. (2019). Pengaruh Profitabilitas Dan Struktur Modal Terhadap Harga Saham (Studi pada Perusahaan Konstruksi dan Bangunan yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2011-2014).
- Setiana, Andi Robith, 2022. Mograf Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Jawa Timur : CV. Global Aksara Pers
- Setyanti,(2022) dengan judul pengaruh keterampilan, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan
- Simamora, (2014), Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi". Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Supriyanto, (2021) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen transportasi kota Blitar
- Suwatno, (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam organisasi publik dan Bisnis , CV. Alfabeta, Bandung
- Syamsuddinnor. (2014). Pengaruh Pemberian Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjar Masin. Jurnal Socioscintia, 6 (1), 1-44. Diperoleh tanggal 7 November 2014.
- Tjiptono, F. 2018, Pemasaran Jasa, Prinsip, Penerapan,dan Penelitian. Yogyakarta: Andi
- Widyaningrum, Yunita. 2015. Pengaruh Profitabilitas, Struktur Aktiva, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Struktur Modal Pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di BEI 2010-2013. Skripsi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Winardi. 2021. Manajemen Prilaku Organisasi, Edisi Revisi, Prenada Media Group, Jakarta.
- Wiwin Wiranti, (2016) dengan judul Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Konveksi Istana Mode Madiun
- Zaharuddin, dkk. (2021). Gaya Kepemimpinan & Kinerja Organisasi. Pekalongan: PT. Nasya Expanding Management.