

## PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KOTA SUNGAI PENUH

Ade Rahmadilla Shalsabillah<sup>1</sup>, Era Tri Suci Kurniati<sup>2</sup>, Silvia Valani<sup>3</sup>, Syafwandi<sup>4</sup>  
<sup>1, 2, 3, 4</sup>Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Sumatera Barat, Indonesia  
Email: [aderahmadillashalsabillah@gmail.com](mailto:aderahmadillashalsabillah@gmail.com)

---

### Article History

Received: 04-07-2025

Revision: 11-07-2025

Accepted: 13-07-2025

Published: 15-07-2025

**Abstract.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang dibagikan langsung kepada responden. Teknik analisis data yaitu nilai Nilai *R-Square*, pengujian hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effects*). The analysis results show that there is a positive and significant effect of job satisfaction on employee performance. There is also a positive and significant effect of leadership on employee performance. Recommendations for the Community and Village Empowerment Office of Sungai Penuh City are to further enhance job satisfaction through its indicators, namely the job itself, promotions, supervision, work partners, and working conditions, and leadership should also be improved through its indicators, namely: analytical ability, skills, courage, and listening ability.

**Keywords:** Job Satisfaction, Leadership, Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang dibagikan langsung kepada responden. Teknik analisis data yaitu nilai Nilai *R-Square*, pengujian hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effects*). Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh agar lebih meningkatkan kepuasan kerja, melalui indikatornya yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, mitra kerja dan kondisi kerja dan kepemimpinan juga harus ditingkatkan melalui indikatornya yaitu: kemampuan menganalisa, keterampilan, keberanian dan kemampuan mendengar.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai

---

**How to Cite:** Shalsabillah, A. R., Kurniati, E. T. S., Valani, S., & Syafwandi. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. *Indo-MathEdu Intellectuals Journal*, 6 (4), 5802-5808. <http://doi.org/10.54373/imeij.v6i4.3685>

---

## PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini menyebabkan terjadinya banyak perubahan. Salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah terciptanya berbagai media komunikasi dan peralatan kerja dan teknologi yang canggih.

Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting dan tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Campur tangan manusia masih dibutuhkan dalam menjalankan peralatan-peralatan tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Kinerja menjadi sangat penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi (Suddin & Suseno, 2020).

Pegawai adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, unsur pegawai tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang terjadinya tercapainya tujuan organisasi (Irawan, & Venus, 2016). Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki, tanpa peran aktif dari pegawai maka tujuan organisasi tidak akan tercapai. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program, sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya yaitu kepuasan kerja (Anam & Rahardja, 2017).

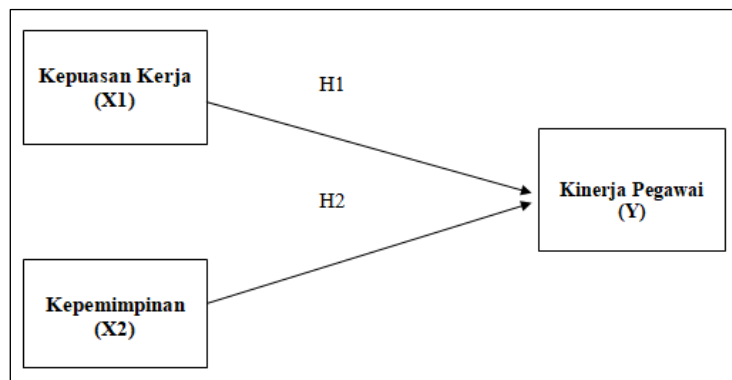
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan harus merespon kebutuhan pegawai, dan hal ini sekali lagi secara tidak langsung telah dilakukan berbagai kegiatan manajemen sumber daya manusia seperti dijelaskan sebelumnya (Azizah, 2023). Kepuasan kerja sering dipandang sebagai kombinasi beragam emosi, nilai-nilai, dan persepsi yang dimiliki seseorang tentang tugas-tugasnya terkait dengan pekerjaan mereka (Lusri & Siagian, 2017). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan seorang pemimpin harus mampu membangun hubungan pribadi yang baik antara mereka yang dipimpin dan mereka yang memimpin, sehingga rasa saling menghormati, saling percaya, saling membantu dan rasa persatuan bisa timbul. Seorang pemimpin harus dapat berpikir secara sistematis dan teratur, memiliki pengalaman dan pengetahuan dan dapat menyusun rencana tentang apa yang akan dilakukan (Alvionita & Saputro, 2024). Kepemimpinan yang lemah tentu bias menghambat kegiatan operasional, dan sebaliknya kepemimpinan yang kuat mendorong pencapaian bawahan dan kegiatan dalam mencapai tujuan.

Fenomena yang berhubungan dengan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Waktu penyelesaian pekerjaan tidak sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, komunikasi para pegawai dengan atasan, bawahan maupun sesama rekan kerja yang belum terjalin dengan baik, adapun komunikasi yang dilakukan bukanlah mengenai tentang bagaimana pegawai tersebut melakukan pekerjaan untuk merubah kinerja ke arah yang lebih baik, juga dapat dilihat pada waktu istirahat kerja yang belum efektif untuk melepas lelah dan memulain kembali bekerja, suasana di tempat kerja yang kurang nyaman dapat dirasakan dari kebisingan, penerangan, dan suhu di dalam ruang kerja. Masih kurangnya sarana dan prasarana pendukung proses kerja sehingga hasil kinerja menurun. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja dan kepuasan kerja pegawai jadi menurun. Banyaknya beban kerja yang diterima setiap pegawai sehingga membuat pegawai menggunakan jam istirahat mereka untuk menyelesaikan pekerjaannya meskipun tidak terhitung lembur. Jika tidak dilakukan pekerjaan diluar jam kerja bisa jadi pekerjaan akan tertunda dan menumpuk sehingga membuat beban bagi pegawai. Kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai membuat pegawai tersebut tidak selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya disebabkan kepuasan kerja menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivaldo & Ratnasari (2020), menyimpulkan bahwa kepemimpinan, dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Cahyani (2021) menyimpulkan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, dan (3) Kepemimpinan dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ivan & Adiyasa (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini adalah bahwa peningkatan kapasitas dan motivasi kepemimpinan secara bersamaan dapat menjadi penentu kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah (2023) hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa terdapat pengaruh secara Parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh

## METODE

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Jenis penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan angket yang dibagikan langsung kepada responden. Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut (Ghozali, 2018) PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Teknik analisis data yaitu nilai Nilai *R-Square*, pengujian hipotesis pengaruh langsung (*Direct Effects*).



**Gambar 1.** Kerangka Pikir

## HASIL DAN DISKUSI

### Nilai R Square

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

**Tabel 1.** Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,692	0,683

Pada tabel 1 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,692 atau sebesar 69,2% yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk kepuasan kerja dan kepemimpinan atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

*Direct effects* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis.  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 2,01$  dan p-value  $< 0,05$  dan  $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $< 2,01$  dan p-value  $> 0,05$ .

**Tabel 2.** *Result for path coefficient*

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0,214	2,367	0,003	Hipotesis Diterima
Kepemimpinan -> Kinerja pegawai	0,520	4,734	0,000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* 4 pada tabel terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kedua yang merupakan pengaruh langsung konstruk.

### Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat nilai original sample 0,214 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,003 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,003 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $2,367 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh. Dalam dunia kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya organisasi dan kelangsungan hidup organisasi. Peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Maka dari itu, tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi di satu sisi dan tergantung pada kepemimpinan. Hasil penelitian ini masih sejalan juga dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat nilai original sample 0,520 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $4,734 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyenangkan atau positif yang merupakan hasil dari penilaian atas pekerjaan atau pengalaman seseorang. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu hasil dari persepsi pegawai baik yang menyenangkan maupun tidak yang dirasakan oleh pegawai dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan penilaian pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan dapat dihubungkan dengan kinerja dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima. Tingkat kepuasan kerja dalam dunia kerja dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap pegawai, pergantian pekerjaan pegawai, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluhan yang biasa terjadi dalam dunia kerja

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut : 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai Penuh agar lebih meningkatkan kepuasan kerja, melalui indikatornya yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, mitra kerja dan kondisi kerja dan kepemimpinan juga harus ditingkatkan melalui indikatornya yaitu: kemampuan menganalisa, keterampilan, keberanian dan kemampuan mendengar

### **REFERENSI**

- Alvionita, Y., & Hendra Saputro, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Bumami Food. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 201–208. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1829>
- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 1–11.

- Andayani, K. V., & Cahyani, R. A. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Putra. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(2), 170. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i2.11031>
- Azizah, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Ghozali. (2018). *Metode Penelitian*. alfabeta.
- Irawan, D., & Venus, A. (2016). Pengaruh Iklim Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Keluarga Berencana Jakarta Barat. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 4(2), 122–132. <https://doi.org/10.24198/jkk.vol4n2.1>
- Ivan, N., & Adiyasa, W. (2019). *Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ*. 2(1), 23–30.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).
- Rahadian, & Suwandana. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Management*, Vol. 6, No, 2904–2932.
- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of China Universities of Posts and Telecommunications*, 15(2), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. In *CV Mandar Maju*.
- Siagian, S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta : PT. Bumi Aksara*.
- Simamora, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Yogyakarta: STIEY*.
- Suddin, & Suseno. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kompensasi sebagai Variabel Intervening (Survei pada Karyawan PT Wahana Sun Solo). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(2), 306–316.
- Wijaya, T., & Andreani, F. (2015). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Jaya Abadi Bersama. *Managemen Bisnis*, Vol.3 No.2, 40