

Kepemimpinan, Kualitas SDM Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja  
Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar

Haeranah

Institut Nobel Indonesia Makassar

Email: [rana090768@icloud.com](mailto:rana090768@icloud.com)

**Citation:** Haeranah (2021). Kepemimpinan, Kualitas SDM Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 2(1), 143–149.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/70>

Received: 22 September 2021

Accepted: 15 Oktober 2021

Published: 20 November 2021

**Publisher's Note:** Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



**Copyright:** © 2021 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

**Abstract.**

*This research study aims to find out and explain the influence of leadership, human resources quality and job satisfaction in improving employee performance at the Makassar Agricultural Quarantine Center. In this study, Slovin was used in calculating the sample number of 110 employees from a total population of 150 employees. Data analysis methods used quantitative descriptive use multiple linear regression to measure the influence of leadership, HR quality, and job satisfaction in improving employee performance. Based on the F-test leadership, HR quality and job satisfaction in improving employee performance were able to contribute by 76.0 percent. Leadership is the most dominant factor in improving employee performance in leadership, HR quality and job satisfaction in improving employee performance at the Makassar Agricultural Quarantine Center.*

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

**Abstrak.**

Studi penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Dalam penelitian ini digunakan lovin dalam menghitung jumlah sampel sebanyak 110 pegawai dari total populasi 150 pegawai. Metode analisis data yang digunakan kuantitatif deskriptif menggunakan regresi linier berganda untuk mengukur adanya pengaruh dari kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uji F, kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai mampu memberikan kontribusi sebesar 76,0 persen. Kepemimpinan merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kualitas SDM, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

## PENDAHULUAN

Berbicara mengenai kepemimpinan merupakan salah satu isu manajemen yang masih menarik diperbincangkan hingga saat ini. Pengoptimalisasian dalam pengelolaan sumber daya manusia tidak dapat terlepas dari faktor pegawai itu sendiri dalam mencapai tujuannya. Pendapat Jallo, (2017) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang strategis untuk memikirkan, merencanakan serta mengendalikan aktivitas organisasi. Dalam menciptakan kinerja yang tinggi sangat diperlukan adanya peningkatan kerja yang memiliki potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam organisasi dan sebagai motor penggerak utama di setiap kegiatan. Kepemimpinan menurut Wahab (2008) merupakan gaya seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama serta dapat bekerja secara efektif sesuai dengan perintahnya, oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki mampu mencapai kinerja yang baik.

Balai Besar Karantina Pertanian Makassar adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Badan Karantina Pertanian berdasarkan Peraturan Menteri Pertanian (Permentan) Nomor 22/Permentan/OT.140/4/2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Karantina Pertanian. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Karantina Pertanian adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Karantina Pertanian. Unit Pelaksana Teknis (UPT) Karantina Pertanian yang mempunyai tugas melaksanakan Kegiatan Operasional Perkarantinaan Hewan dan Tumbuhan, serta Pengawasan Keamanan Hayati dan Nabati. Dalam Struktur Organisasi Balai Besar Karantina Pertanian Makassar terdiri atas Kepala Balai, Bagian Umum, Bidang Karantina Hewan, Bidang Karantina Tumbuhan, Bidang Pengawasan dan Penindakan, serta Kelompok Jabatan Fungsional.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan sumber daya manusia dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan berdasarkan latar belakang, kesehatan juga mentalitas (moral). Kualitas SDM dapat dilihat dari kinerjanya, kinerja pada umumnya dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2015). Kualitas SDM menurut pendapat Abdullah (2014) tidak terlepas dari sebuah kerja yang profesional, maka harus terlibat secara langsung dalam sebuah konteks kerja yang merupakan bagian dari profesi seseorang. Maka tidak mengherankan apabila terdapat kualitas SDM yang tinggi maka diharapkan kaum profesional yang memiliki keahlian.

Kepuasan kerja adalah hasil ataupun dampak dari keefektifan *performance* serta kesuksesan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang bekerja, setiap pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, makin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan pegawai maka akan tinggi pula kepuasan kerja yang dihasilkan. Husein (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan serta penilaian dari seseorang atas hasil kerja yang dapat memenuhi harapan. Kepuasan kerja menurut Locke dalam Saranya, (2014) merupakan suatu bentuk kenyamanan, penghargaan juga kesempatan untuk mengembangkan diri secara otomatis sehingga mampu merealisasikan sebuah harapan agar pegawai tersebut bekerja penuh dengan rasa kepuasan.

Berdasarkan pada hasil lapangan serta observasi dengan beberapa orang pegawai terdapat fenomena yang berpengaruh pada kinerja pegawai yang disebabkan karena

kepemimpinan yang kurang memihak ke pegawainya, faktor kualitas SDM yang masih rendah serta kepuasan kerja pegawai yang tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mempengaruhi penurunan kinerja pegawai tersebut. Tidak adanya penghargaan dari pimpinan pada hasil kerjanya, tidak sesuainya pembagian beban kerja yang menyebabkan lambanya dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya kreativitas serta pekerjaan yang sering salah, kurangnya penggunaan waktu pekerjaan yang positif, kurang menjaga kekompakkan dalam bekerja.

Dari hasil penelitian terdahulu dengan judul "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan Komitmen organisasi untuk meningkatkan Kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Kota Pare-Pare" oleh Ekawati, Baharuddin S, Suryanti (2019) hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja hasilnya negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekertariat Daerah Kota Pare-Pare. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian terhadap pengaruh Kepemimpinan, Kualitas SDM dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan ini merupakan jenis asosiatif kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Asosiatif kausalitas merupakan suatu penelitian tujuannya untuk menguji adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen dalam sebuah penelitian. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan di Kota Makassar di Kantor Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh pegawai yang ada sebanyak 150 pegawai. Setelah perhitungan yang didapatkan dari rumus slovin, maka dapat diketahui bahwa jumlah sampelnya 110 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik simple random merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa melihat strata (Sugiyono, 2010).

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan software SPSS 23. SPSS yang akan diujikan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis pada hasil regresi dengan menggunakan uji-F atau simultan dan uji-t atau parsial. Tujuannya adalah untuk melihat adanya pengaruh kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Adapun hasil pengujiannya secara serempak dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini :

Pengujian serempak atau uji-F

Hasil pengujian ini bertujuan untuk melihat adanya pengaruh kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar dengan melihat nilai F-hitungnya

Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	13.927	3	4.642	111.948	.000 <sup>b</sup>
Residual	4.396	106	.041		
Total	18.322	109			

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 111,948, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 4,642. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau  $111,948 > 4,642$  yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat adanya pengaruh variabel kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar. Hasil pengujianya secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Kepemimpinan ( $X_1$ )	0.341	7.219	0,000
Kualitas SDM ( $X_2$ )	0.399	6.163	0.000
Kepuasan kerja ( $X_3$ )	0.134	1.892	0.061
Konstanta ( $b_0$ )		0.475	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial maka dapat diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi kualitas SDM lebih besar daripada kepemimpinan dan kepuasan kerja.

#### **Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.**

Hasil analisis kepemimpinan terhadap kinerja pegawai akan menunjukkan nilai koefisien variabel tersebut positif dan signifikan. Dari hasil tanggapan pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar terhadap kinerja pegawai yang dicerminkan dari indikator tidak mau menerima saran dari bawahannya; mengatur bawahannya sesuai dengan keinginannya; senang menerima saran dan masukkan; sering berkonsultasi dengan bawahan; selalu membiarkan bawahannya bekerja sesuai keinginannya.

Faktanya adalah terdapat 2 gaya pemimpin di Balai Besar Karantina Pertanian Makassar yaitu demokratis dan *leissez faire*. Sebagai contoh membuat suatu keputusan seorang pemimpin senantiasa meminta masukan dan saran dari bawahannya sehingga di dalam megambil suatu kebijakan tidak ada pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tupoksinya. Hasil penelitian ini didukung oleh kajian dari Silfana, Baharuddin Semmaila, Amiruddin (2019). Yang secara parsial variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Secara simultan variabel gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa. Menurut pendapat Thoha (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah perilaku atau norma yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi perilaku orang lain.

### **Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.**

Dari hasil analisis data yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan kualitas SDM terhadap kinerja pegawai, artinya bahwa semakin tinggi tingkat kualitas SDM maka akan memberikan dampak yang baik pada peningkatan kinerja pegawai. Fakta yang dapat diketahui bahwa dengan adanya pendidikan para pegawai sudah layak dan memenuhi syarat, sarana dan prasarana yang menunjang pekerjaan akan membantu pegawai mampu meningkatkan kinerjanya. Penelitian ini didukung oleh hasil empirik sebelumnya “Pengaruh Kualitas SDM dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada pada karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)” oleh Wida,Rezti, Wasis (2019). Hasilnya menyatakan bahwa kualitas SDM berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Didukung pula pendapat dari Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumberdaya manusia adalah pegawai yang selalu ada dan siap, mampu serta siaga dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM menurut Ndraha (2002) terdiri dari *intelligence, creativity dan imagination*, tidak lagi menggunakan energy kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga, otot dan sebagainya.

Kualitas sumberdaya manusia yang tinggi diharapkan mampu untuk melakukan hal yang profesional sehingga tidak mengherankan karena kaum profesional memiliki keahlian, organisasi serta kode etik yang dapat memberikan kemudahan untuk mengembangkan konsep, tolak ukur bahkan ukuran yang bisa digunakan untuk membentuk citra dari masing-masing pegawai tersebut.

### **Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.**

Berdasarkan dari hasil penelitian tersebut diatas maka terdapat pengaruh yang positif namun tidak signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa kepuasan kerja tidak mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat dicerminkan oleh indikator pekerjaan itu sendiri, bayaran/gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Fakta yang terdapat pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar pegawai yang diberikan tunjangan sesuai dengan tingkat pangkat dan golongan tidak membuat pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang sifatnya individu pada setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya masing-masing. Seharusnya kepuasan kerja yang dimiliki mendapat pujian dari hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan serta suasana lingkungan kerja yang baik. Namun hal tersebut tidak terjadi pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar, karena harapan dari setiap pegawai tidak terpenuhi oleh semua kewajiban yang telah dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil empirik sebelumnya yang dilakukan oleh Ekawati,Baharuddin Semmaila, Suryanti (2019) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga kepuasan kerja pada Sekertariat Daerah Kota Parepare perlu dikaji secara mendalam. Namun pendapat dari Rivai (2011) mengenai pengertian kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang maupun tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

## SIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan secara kuat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Hal tersebut tercerminkan dari sikap pimpinan yang selalu senang menerima saran dan masukan dari bawahannya serta pimpinan selalu membiarkan bawahannya bekerja sesuai dengan keinginan masing-masing. Kualitas SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan adanya pendidikan yang layak dan memenuhi syarat, sarana dan prasarana akan menunjang pekerjaan. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai yang tercermin dari pekerjaan itu sendiri, bayaran/gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja. harapan yang diinginkan pegawai tidak dapat terpenuhi sehingga hal ini menimbulkan dampak pada penurunan kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka organisasi perlu memperlihatkan semua yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Balai Besar Karantina Pertanian Makassar seperti kepemimpinan yang dapat memberikan contoh bagi pegawainya, kualitas SDM diharapkan mampu untuk meningkatkan profesionalisme kerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja, kepuasan kerja pegawai harus selalu diperhatikan karena akan memberikan dampak pada peningkatan kerja secara signifikan, dengan cara memberikan pujian atas pencapaian kerja mereka akan membuat pegawai merasa dihargai dan diperhatikan.

Bagi peneliti selanjutnya kinerja pegawai dapat digunakan variabel lain, disebabkan karena dari hasil penelitian ini presentase pengaruh kepemimpinan, kualitas SDM dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 76,0 persen sedangkan sisanya sebesar 24,0 persen yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, aswaja Pressindo Jogjakarta
- Abdul Wahab, Solichin (2008). *Analisis Kebijakan dari formulasi ke implementasi kebijaksanaan negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Ekawati, Baharuddin Semmaila, Suryanti. (2019). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Daerah Kota Parepare*. Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi e-ISSN:2622-6383 Volume 2 Nomor 2 (2019) April.
- Husein, Umar. (2008). "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis". Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Jallo, A., Mus, A. R., M., & S. (2017). Effect of corporate social responsibility, good corporate governance and ownership structure on financial performance and firm value: A Study in Jakarta Islamic Index. <https://doi.org/10.31227/osf.io/wn9uz>
- Saranya, Kamala. (2014). *Influence of Job Satisfaction on Employee's Performance – A General Perspective*. Vol. 2 (2).
- Rivai, Veithzal. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*, Jakarta: Grafindo Persada
- Toha, Miftah. (2010). "Kepemimpinan dan Manajemen". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

- Silfana, Baharuddin Semmaila, Amiruddin (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa)*. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi Volume 2 No. 3 (2019) Juli
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ndaraha Taliziduhu, (2002). *Pengantar Teori Pengembangan SDM*, Rineka Cipta, Jakarta
- Werther and Davis (1996). *Human Resource and Personal Management*. Mc Graw –Hill.
- Wida, Rezi, Wasis. (2019). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)*. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan Volume 3 No.1 Edisi Maret 2019.