

## PENGARUH LEADERSHIP DAN WORK MOTIVATION TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA PADANG

Rahmad

Manajemen, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

Corresponding Author : Rahmad [rahmad232002@gmail.com](mailto:rahmad232002@gmail.com)

### ARTICLE INFO

Kata Kunci:

Leadership; Work

Motivation; Kinerja

Pegawai; Kepuasan Kerja

Received : 24, Agustus 2024

Revised : 11, Oktober 2024

Accepted: 22, November 2024

Published: 28, November 2024

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh leadership dan *work motivation* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 31 responden. Metode yang digunakan adalah *Structure Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BPBD Kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara leadership terhadap kepuasan kerja pada BPBD kota Padang, Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara *leadership* terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Padang, Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara work motivation terhadap kepuasan kerja pada BPBD kota Padang, Terdapat pengaruh dan tidak signifikan antara *work motivation* terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Padang, kepuasan kerja memediasi pengaruh *leadership* terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Padang, kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh *work motivation* terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Padang.

### ABSTRACT

*This study aims to examine how much influence leadership and work motivation have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Padang City Regional Disaster Management Agency. Data collection methods through surveys and circulating questionnaires, with a sample of 31 respondents. The method used is Structure Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS) 3.0. The population and sample of this study were employees of the Padang City Regional Disaster Management Agency (BPBD). The results of the study found that there is a positive and significant influence between Job Satisfaction on Employee Performance at the Padang City BPBD, There is a positive and significant influence between Leadership on Job Satisfaction at the Padang City BPBD, There is an influence and no significance between Leadership on Employee Performance at the Padang City BPBD, There is an influence and no significance between Work Motivation on Job Satisfaction at the Padang City BPBD, There is an influence and no significance between Work Motivation on Employee Performance at the Padang City BPBD, Job Satisfaction mediates the influence of Leadership on Employee Performance at the Padang City BPBD, Job Satisfaction does not mediate the influence of Work Motivation on Employee Performance at the Padang City BPBD..*

## PENDAHULUAN

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah lembaga pemerintah non- departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana.

Berdasarkan dari data dan informasi yang telah dipadatkan dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Padang dapat disimpulkan bahwa kriteria evaluasi BPBD Kota Padang meliputi kinerja dalam bidang-bidang tertentu untuk peningkatan pelayanan administrasi dan kesiapsiagaan bencana. Evaluasi ini dilakukan secara berkesinambungan dan memanfaatkan hasil evaluasi pada bidang-bidang tertentu.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat dilihat bahwa tidak semua memiliki penilaian kepemimpinan karena penilaian kepemimpinan hanya dilakukan untuk struktural yang mendapat jabatan tertentu dan pentingnya *Leadership and work motivation* dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang efektif. maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Leadership dan Work Motivation Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Melalui Variabel Intervening Pada BPBD Kota Padang”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Menurut (Dwianto et al., 2019) menyatakan bahwa “Definisi kinerja Pegawai sebagai hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Leadership

Menurut (Isnawati et al., 2021) Leadership adalah cara yang diambil seseorang dalam rangka mempraktekkan kepemimpinannya. Leadership bukan suatu bakat, sehingga dapat dipelajari dan dipraktekkan dan dalam penerapannya harus disesuaikan dengan situasi yang dihadapi. Leadership merupakan perilaku pimpinan terhadap pengikutnya, atau cara yang dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya.

Menurut (Parashakti & Setiawan, 2019) Leadership adalah perilaku di mana seseorang dapat memberikan motivasi kepada orang lain agar mau bekerja keras untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan atau organisasi.

### Work Motivation

Menurut (richard oliver ( dalam Zeithaml, 2021) Work Motivation adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu,

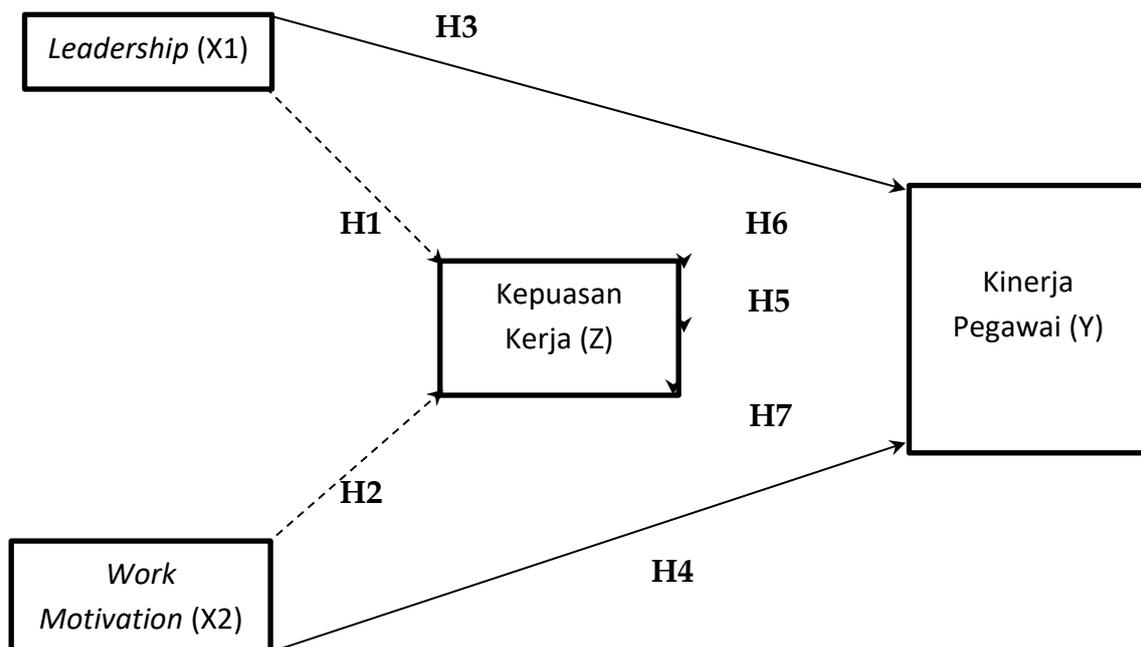
oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, 2019) ia mengatakan bahwa Work Motivation adalah keinginan melakukan sesuatu dengan upaya tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, dikondisikan oleh upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Intinya karyawan termotivasi untuk melakukan tugasnya tergantung pada kekuatan motif yang mempengaruhi mereka.

## Kepuasan Kerja

Menurut (Li & Teori, 2019) Kepuasan Kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi.

Kepuasan Kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Pariyanti et al., 2019).



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dalam penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga leadership berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BPBD kota Padang.
- H2 : Diduga work motivation berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BPBD kota Padang.

- H3 : Diduga leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Padang.
- H4 : Diduga work motivation berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Padang.
- H5 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BPBD kota Padang.
- H6 : Diduga leadership berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPBD kota Padang.
- H7 : Diduga work motivation berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada BPBD kota Padang.

## METODOLOGI

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang adalah Instansi yang bergerak dibidang penanggulangan bencana yang beralamat di Jl. By Pass, Aie Pacah, Kec. Koto Tangah, Kota Padang, Sumatera Barat.

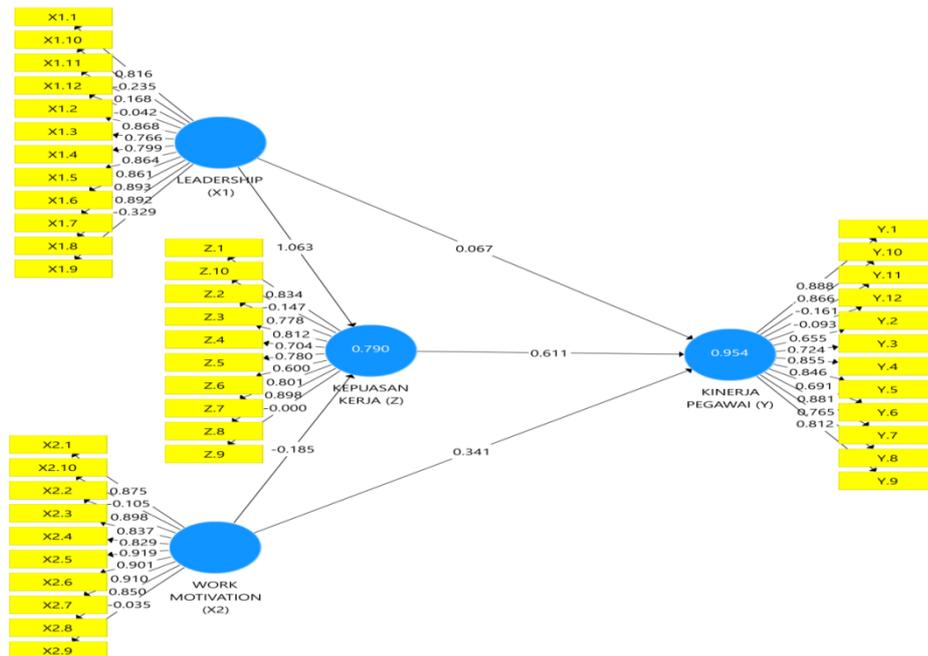
Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian ini bersifat kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi yang dipakai pada penelitian kali ini berjumlah 31 responden, dan sampel yang diambil pada penelitian kali ini berjumlah 31 responden. Pada penelitian kali ini penulis menggunakan pendekatan metode sampling jenuh, yaitu seluruh populasi termasuk kedalam sampel yang akan diambil.

Dan penelitian kali ini pendekatannya bersifat kuantitatif maka sumber data yang digunakan yaitu melalui penelitian lapangan dapat berupa kuesioner, observasi, dan wawancara. Dan analisi data yang dilakukan dalam penelitian kali ini menggunakan aplikasi yang namanya Smart PLS 3.0 (SEM-PLS). Dimana kita akan menentukan nilai AVE, P value, dan pengaruh langsung maupun tidak langsung di setiap variabel pada penelitian kali ini.

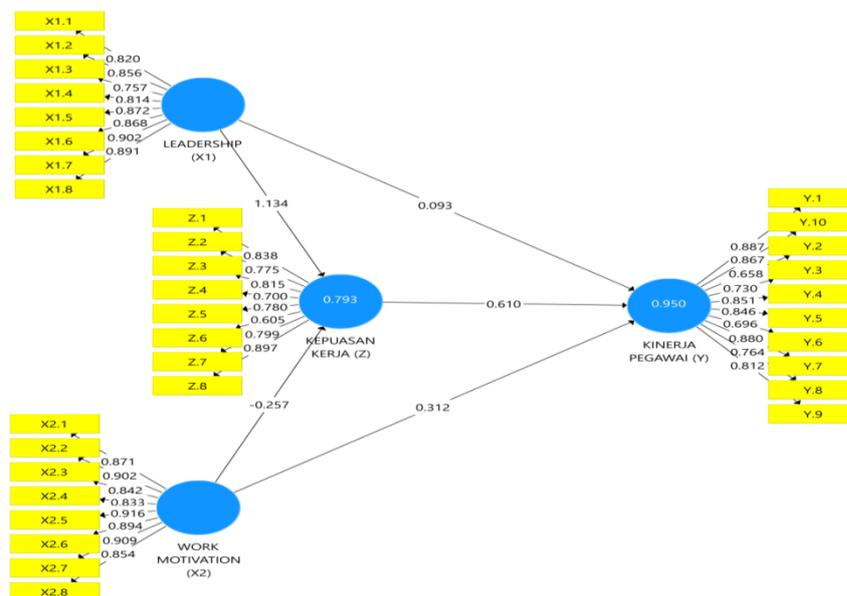
## HASIL PENELITIAN

### Pengujian Outer Model



Gambar 2. Outer Loading Sebelum Eliminasi

Pada gambar 2. terdapat pernyataan nilai dibawah 0,5 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,5 dibuang.



Gambar 3. Outer Loading Setelah Eliminasi

Berdasarkan gambar 3. dapat dilihat bahwa nilai outer loadings dari setiap indikator memiliki nilai diatas 0,6 hal ini menandakan bahwa indikator yang

digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi kriteria convergent validity.

## Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validitas suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada table 1.

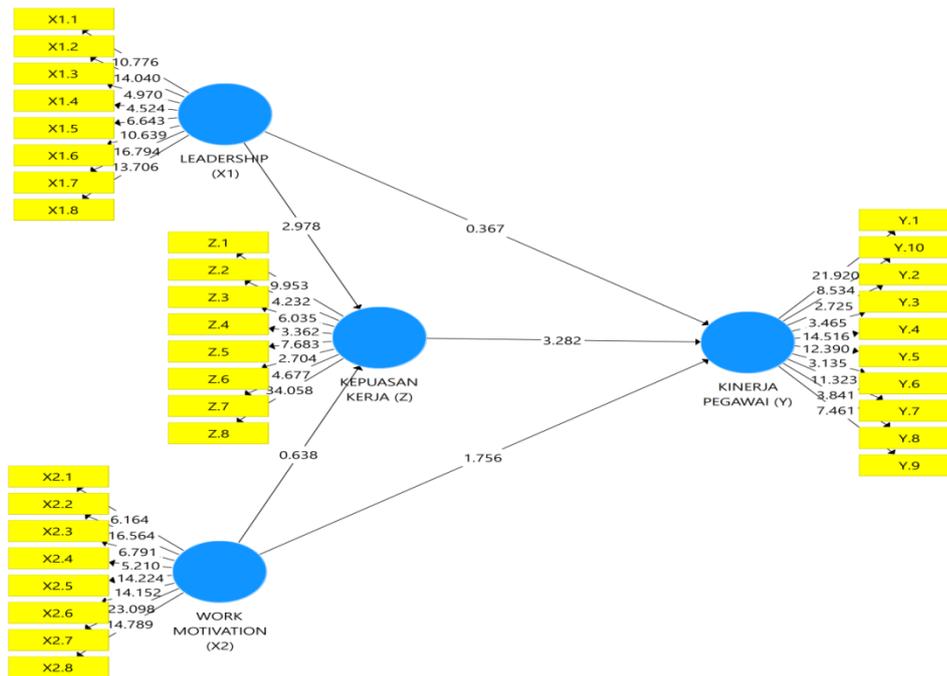
**Table. 1**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0,906	0,914	0,925	0,609
Kinerja Pegawai (Y)	0,938	0,945	0,947	0,645
Leadership (X1)	0,944	0,948	0,954	0,721
Work Motivation (X2)	0,957	0,959	0,964	0,771

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan Tabel 1. dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan bias untuk tahap berikutnya.

1. Penilaian AVE pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,609 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
2. Penilaian AVE pada variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,645 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
3. Penilaian AVE pada variable Leadership sebesar 0,721 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.
4. Penilaian AVE pada variable Work Motivation sebesar 0,771 maka bisa direkomendasikan untuk tahap berikutnya.



Gambar. 4  
Inner Model

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menilai dampak variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Hasil dari pengujian hipotesis dinilai berdasarkan nilai t-statistik atau t-hitung yang dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,96 dengan tingkat signifikansi alpha sebesar 5%. Apabila nilai t-statistik lebih kecil dari t-tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak; namun jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel, maka hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Output estimasi dari SmartPLS 3 digunakan untuk memberikan gambaran tentang hasil pengujian model yang akan memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian mengenai pengaruh variabel laten yang diteliti.

Table. 2  
Hasil Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan variabel	Sampel Asli	P value	Keterangan
LD ->KK	1,134	0,002	Diterima
WM -> KK	-0,257	0,509	Ditolak
LD ->KP	0,093	0,715	Ditolak
WM -> KP	0,312	0,081	Ditolak
KK ->KP	0,610	0,002	Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil uji *SmartPLS* tabel di atas mulai dari hasil hipotesis yang pertama hingga hipotesis kelima dapat disimpulkan bahwa adanya

pengaruh langsung antara variabel. Pengaruh langsung tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Leadership terhadap Kepuasan Kerja  
Terdapat pengaruh yang signifikan Leadership terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,068 > 1,96 nilai P-Value 0,002 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Leadership terhadap Kepuasan Kerja.
2. Work Motivation terhadap Kepuasan Kerja  
Terdapat pengaruh dan tidak signifikan Work Motivation terhadap Kepuasan Kerja. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 0,661 < 1,96 nilai P-Value 0,509 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan H2 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh dan tidak signifikan Work Motivation terhadap Kepuasan Kerja.
3. Leadership terhadap Kinerja Pegawai  
Terdapat pengaruh dan tidak signifikan Leadership terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 0,365 < 1,96 nilai P-Value 0,715 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan H3 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh dan tidak signifikan Leadership terhadap Kinerja Pegawai.
4. Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai  
Terdapat pengaruh dan tidak signifikan Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 1,747 < 1,96 nilai P-Value 0,081 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan H4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh dan tidak signifikan Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai.
5. Kinerja Pegawai terhadap Kepuasan Kerja  
Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 3,157 > 1,96 nilai P-Value 0,002 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

**Table. 3**  
**Hasil Pengaruh Tidak Langsung**

Hubungan Variabel	Sampel Asli	P value	Keterangan
LD->KK->KP	0,692	0,042	Diterima
WM->KK->KP	-0,157	0,476	Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil uji *SmartPLS* di atas dapat kita lihat bahwasanya terdapat pengaruh tidak langsung pada penelitian kali ini, pengaruh tersebut diantara sebagai berikut :

1. Leadership terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Leadership terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,034 > 1,96 nilai P-Value 0,042 < 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Leadership terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

2. Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja  
Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau 0,713 < 1,96 nilai P-Value 0,476 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak memediasi Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada kali ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh langsung maupun tidak langsung pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) kota Padang. Variable tersebut antara lain; terdapat pengaruh yang signifikan Leadership terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh dan tidak signifikan Work Motivation terhadap Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh dan tidak signifikan Leadership terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh dan tidak signifikan Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, terdapat pengaruh yang signifikan Leadership terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, terdapat pengaruh dan tidak signifikan Work Motivation terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

## PENELITIAN LANJUTAN

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan kinerja pegawai seperti komitmen organisasi, dukungan organisasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Tuhan yang maha Esa, telah memberikan kesehatan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian kali ini, dan juga penulis mengucapkan terimakasih kepada orang tua yang telah membantu penulis selama ini dalam hal apapun itu, dan terimakasih kepada seluruh rekan-rekan, teman-teman, sahabat-sahabat, pendamping hidup, yang telah mensupport penulis hingga saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- (Dwianto et al., 2019) Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223.  
<https://ejournal.ummuba.ac.id/index.php/JDB>

- <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>  
Kurniawan, F. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 241. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i3.6938>
- (Parashakti & Setiawan, 2019) Parashakti, R. D., & Setiawan, D. I. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB Cabang Tangerang. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1). <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1125>
- (Richard Oliver ( dalam Zeithaml., 2021) Richard Oliver ( dalam Zeithaml., dkk 2018 ). (2021). 濟無 No Title No Title No Title. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2018, 2013–2015.
- (Isnawati et al., 2021) Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- (Pariyanti et al., 2019) Pariyanti, E., Rinnanik, R., & Mardiono, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Federal International Finance (FIF). *Relasi : Jurnal Ekonomi*, 15(2), 293–307. <https://doi.org/10.31967/relasi.v15i2.313>
- (Ii & Teori, 2019) Ii, B. A. B., & Teori, L. (2019). *Edy Sutrisno (2019,p.74)*. 11–30.
- (Sugiyono, 2018) Purwanti, A. A. (2019). Pengaruh Lifestyle, Kualitas Produk Dan Store Image Terhadap Keputusan Pembelian Astri. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>