

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEBAHAGIAAN DAN ORIENTASI KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KESATUAN BANGSA DAN  
POLITIK DAERAH SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, HAPPINESS AND WORK ORIENTATION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE AT THE OFFICE OF THE NATIONAL AND POLITICAL REGIONS OF NORTH  
SULAWESI*

Oleh:  
**Weny<sup>1</sup>**  
**Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>**  
**Genita G. Lumintang<sup>3</sup>**

<sup>123</sup>Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email :

[1wenyyy20@gmail.com](mailto:wenyyyy20@gmail.com)

[2olivnelwan@gmail.com](mailto:olivnelwan@gmail.com)

[3genitagracia73@gmail.com](mailto:genitagracia73@gmail.com)

**Abstrak:** Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia atau karyawan yang dapat diandalkan untuk membawa perusahaan kearah yang lebih baik. Organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai termotivasi dan mempunyai keyakinan diri terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kebahagiaan dan orientasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara sebanyak 43 pegawai. Adapun penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan dengan metode survey, wawancara dan kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan atau pun parsial Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, kebahagiaan, orientasi kerja, kinerja pegawai

**Abstract:** Good management can be realized with reliable human resources or employees to bring the company to a better direction. Companies must be able to unite the perceptions or perspectives of employees and company leaders in order to achieve company goals, among others through the formation of a good working mentality with high loyalty to their work, so that employees are motivated and have confidence in their abilities and competencies to be able to achieve the goals that have been set. This study aims to determine the effect of leadership style, happiness and work orientation on employee performance at the North Sulawesi Regional Political and National Unity Office. The population in this study were all employees of the Political and National Unity Office of the Region of North Sulawesi, as many 43 respondents. This research with a sampling technique that is a saturated sample. The method of data collection was carried out by survey and questionnaire methods. The analytical method used is multiple liner regression. The results showed that simultaneously or partially Leadership Style, Happiness and Work Orientation had a significant effect on Employee Performance at the Office of the National Unity and Politics of the Region of North Sulawesi.

**Keywords:** leadership style, happiness, work orientation, employee performance

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Manajemen yang baik dapat terwujud dengan adanya sumber daya manusia atau pegawai yang dapat diandalkan untuk membawa organisasi kearah yang lebih baik. Sumber daya manusia mempunyai peran yang

begitu penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dan kemajuan suatu organisasi.. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2010).

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari bagaimana sumber daya yang dimilikinya. Organisasi harus mampu untuk menyatukan setiap persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, sehingga pegawai termotivasi dan mempunyai keyakinan diri terhadap kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat melakukan suatu hal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Salah satu variabel dalam meningkatkan kinerja pegawai secara optimal adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok, kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004:182). Wahyudi (2017:119) menyatakan kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan pemimpin dalam perusahaan atau organisasi merupakan hal yang sangat penting karena merupakan tulang punggung dan memiliki peran strategis dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kebahagiaan. Kebahagiaan umumnya mengacu pada emosi positif yang dirasakan individu serta aktivitas positif yang disukai oleh individu (Seligmen, 2005). Kebahagiaan ditempat kerja perlu untuk dimiliki pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelolah dan mempengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawai (Pryce-Jones, 2010). Jika pegawai merasakan kebahagiaan ditempat kerja, kemungkinan besar akan mencapai kinerja yang lebih baik. Kebahagiaan ditempat kerja perlu untuk dimiliki pegawai untuk memaksimalkan kinerjanya serta menciptakan perasaan positif dalam mengelolah dan mempengaruhi lingkungannya serta mampu memberikan kepuasan kerja pada pegawai

Orientasi kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Orientasi kerja merupakan suatu aktivitas pengenalan individu atau karyawan baru terhadap organisasi dan penyediaan landasan bagi karyawan baru sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan mampu menyenangkan mereka pada pekerjaan yang baru. (Mangkuprawira, 1997). Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. Fenomena menyangkut masalah kinerja pegawai diketahui pada indikator gaya kepemimpinan, kebahagiaan kerja pegawai dan orientasi kerja. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan yaitu bersifat otoriter, sehingga pegawai sulit untuk menyampaikan pendapat mereka dan pimpinan cenderung mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan pegawai. Hal ini tentu menciptakan perasaan kurang bahagia pada pegawai. Kebahagiaan pegawai juga kurang diperhatikan dilihat dari beban kerja yang tinggi dan kenyamanan kerja yang kurang diperhatikan. Faktor lain yang menjadi masalah yaitu orientasi kerja, Organisasi dirasa kurang mampu memberikan sambutan hangat berupa keramahan kepada pegawai baru, sehingga masih banyak pegawai baru yang belum bisa beradaptasi dengan situasi atau lingkungan kerja. Di samping itu, pengenalan akan situasi kerja oleh rekan lain atau dari kantor itu sendiri masih terbilang belum terlaksana dengan baik, tidak berjalannya sistem orientasi kerja maka akan menghambat proses pengenalan situasi di dalam kantor seperti situasi kerja, kebijakan dan aturan, serta bagaimana sistem kompensasi itu diberikan.

Selain itu, kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara terlihat kurang maksimal yang mungkin disebabkan oleh berbagai faktor diantaranya sikap pimpinan yang kurang memberi arahan kepada pegawai, kurangnya semangat pegawai dalam melaksanakan kegiatan dan kurangnya solidaritas antar pegawai sehingga dapat berpengaruh terhadap pekerjaan ataupun kualitas pekerjaan yang tidak maksimal, dan hal tersebut diidentifikasi sebagai penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka studi ini dilakukang dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
2. Untuk Mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
3. Untuk Mengetahui pengaruh Kebahagiaan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
4. Untuk Mengetahui pengaruh Orientasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara

**TINJAUAN PUSTAKA****Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu dan mengoptimalkan pendayagunaan sumberdaya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana sumber daya manusia itu berada (Widodo, Alamsyah, dan Utomo, 2018).

**Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007). Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu yang mereka terima.

**Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin (Zainal et al., 2014). Menurut Yani (2012:179), gaya kepemimpinan adalah cara meningkatkan kelompok untuk mencapai sesuatu melalui motivasi, pemimpin harus lebih terkait dengan kepuasan kerja dan penciptaan suatu gambaran yang jelas tentang bagaimana para bawahan dapat memperoleh suatu penghargaan berdasarkan pada pencapaian kinerjanya.

**Kebahagiaan**

Seligman (2005), mengemukakan kebahagiaan merupakan suatu hasil penilaian terhadap diri dan hidup, yang memuat emosi positif seperti kenyamanan dan kegembiraan yang meluap-luap, maupun aktivitas positif yang tidak memenuhi komponen emosi apapun, seperti absorbs dan keterlibatan. Menurut Pryce-Jones (2010) kebahagiaan di tempat kerja merupakan individu yang memiliki perasaan positif disetiap waktu, karena individu yang mengetahui, mengelola dan mempengaruhi dunia kerjanya sehingga memaksimalkan kinerja dan memberikan kepuasan dalam bekerja.

**Orientasi Kerja**

Sunyoto (2012) mendefinisikan orientasi sebagai suatu program untuk memperkenalkan pegawai baru pada peran-peran mereka, organisasi, kebijakan-kebijakannya, nilai-nilai, keyakinan-keyakinan dan pada rekan kerja mereka. Mangkuprawira (1997) mengatakan orientasi kerja merupakan suatu aktivitas pengenalan individu atau karyawan baru terhadap organisasi dan penyediaan landasan bagi karyawan baru sehingga mereka dapat bekerja secara efektif dan mampu menyenangkan mereka pada pekerjaan yang baru.

**Penelitian Terdahulu**

Sasue, Nelwan, dan Saerang (2021) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif – asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara yang berjumlah 38

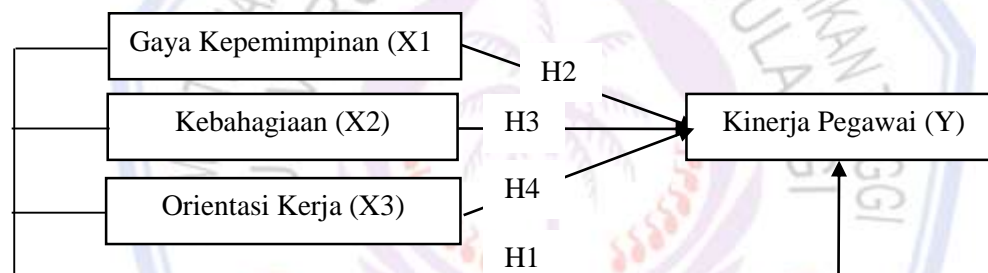


pegawai. Besaran sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasinya. Jadi Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Sumakud dan Trang (2021) bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai Samsat Kota Kotamobagu. Pendekatan pada penelitian ini bersifat kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 orang responden menggunakan sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kebahagiaan kerja dan kecerdasan emosional berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada pegawai Samsat Kota Kotamobagu.

Penelitian Yona dan Yulita (2019) bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan riset Pustaka. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam yang berjumlah 80 orang dengan anggota populasi dijadikan sampel secara keseluruhan dengan metode kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepribadian berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (2) Orientasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; (3) Penempatan Pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan (4) Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kepribadian, orientasi kerja dan penempatan pegawai berpengaruh Bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam.

### Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

*Sumber: Kajian Teoritik, 2022*

### Hipotesis

- H<sub>1</sub>: Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
- H<sub>2</sub>: Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
- H<sub>3</sub>: Kebahagiaan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
- H<sub>4</sub>: Orientasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara

## METODE PENELITIAN

### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016:8) dengan pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penjelasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan,

kebahagiaan dan orientasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara.

### **Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling**

Sugiyono (2016:115) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. Djarwanto (1994:43) menyatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara yang berjumlah 43 pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2016), teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara yang berjumlah 43 orang.

### **Data dan Sumber**

Jenis data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber asli (objek) tidak melalui perantara. . Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket (kuesioner). Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara yaitu melalui hasil-hasil penelitian, buku-buku, artikel, dan berbagai publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan masalah yang diangkat

### **Metode Analisis**

#### **Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sekaran uji reliabilitas adalah uji untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen. Pada penelitian ini pengukuran reliabilitas dibuktikan dengan menguji konsistensi dan stabilitas. Cronbach's Alpha adalah koefisien keandalan yang menunjukan seberapa baik item dalam suatu kumpulan secara positif berkorelasi satu sama lain. Ghozali (2013) menjelaskan bahwa cronbach's alpha dapat diterima jika  $> 0,6$ . Semakin dekat cronbach's alpha dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal.

#### **Uji Asumsi Klasik**

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji apakah nilai residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual satu ke pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independent. Kemudian untuk mendeteksi multikolinieritas dapat dilihat pada nilai VIP, jika nilai VIP  $< 10$  maka tidak ada gejala multikolinieritas.

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi linear berganda diperlukan guna mengetahui koefisien- koefisien regresi serta signifikan sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai  
 $\alpha$  : Nilai intercept/constant  
 $X_1$  : Gaya Kepemimpinan  
 $X_2$  : Kebahagiaan  
 $X_3$  : Orientasi Kerja  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  : Koefisien regresi variabel bebas  
 $e$  : Standard error tingkat kesalahan

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Jumlah responden sebanyak 43 orang responden. Jadi nilai r tabel dengan signifikansi 5% (0,05) yaitu 0.300. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua pernyataan indikator variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kebahagiaan ( $X_2$ ), Orientasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) dinyatakan valid karena nilai probability (sig) semua pernyataan lebih kecil dari 0,05 (Alpha) dan semua nilai koefisien r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel 0.300. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, hasil perhitungan menunjukkan bahwa semua variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kebahagiaan ( $X_2$ ), Orientasi Kerja ( $X_3$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0.6. Ini berarti hasil perhitungan adalah Reliabel.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

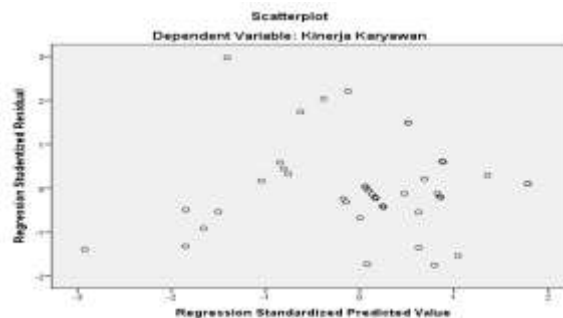


**Gambar 2. Probability-Plot Uji Normalitas**

*Sumber: Data Penelitian, Diolah 2021*

Gambar 2 menunjukkan bahwa grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual menggambarkan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut. Dengan kata lain bahwa keberadaan titik-titik disekitar garis linier menunjukkan bahwa model terdistribusi normal.

##### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 3. Grafik Scatterplot**

*Sumber: Data Penelitian, Diolah 2021*

Gambar 3 dapat dilihat bahwa grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai (Y)

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.545	2.688		1.691	.099		
	Gaya Kepemimpinan	.326	.052	.497	6.263	.000	.579	1.727
	Kebahagiaan	.350	.084	.319	4.146	.000	.615	1.626
	Orientasi Kerja	.220	.061	.279	3.621	.001	.614	1.628

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis di atas, model persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = 4.545 + 0.326X_1 + 0.350X_2 + 0.220X_3 + e$$

1. Nilai constant sebesar 4.545 dan bertanda positif, hal ini menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X1), Kebahagiaan (X2) dan Orientasi Kerja (X3) nilainya adalah 0 (nol), maka Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 4.545.
2. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0.326 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar 1 satuan pada Gaya Kepemimpinan sementara Kebahagiaan dan Orientasi Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.326.
3. Koefisien regresi untuk variabel Kebahagiaan (X2) adalah sebesar 0.350 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar 1 satuan pada Kebahagiaan sementara Gaya Kepemimpinan dan Orientasi Kerja diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.350.
4. Koefisien regresi untuk variabel Orientasi Kerja (X3) adalah sebesar 0.220 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar 1 satuan pada Orientasi Kerja sementara Gaya Kepemimpinan dan Kebahagiaan diasumsikan tetap, maka besarnya Kinerja Pegawai akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.220.

### Uji F

**Tabel 2. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.394	3	114.131	78.473	.000 <sup>b</sup>
	Residual	56.722	39	1.454		
	Total	399.116	42			

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 78.473 dengan tingkat signifikansi 0.000. Maka tingkat signifikansi kurang dari 0.5 ( $0.000 < 0.05$ ) dan F hitung lebih besar dari F tabel ( $78.473 > 2.84$ ), sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara.



## Uji T

Tabel 3. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	4.545	2.688		1.691	.099
	Gaya Kepemimpinan	.326	.052	.497	6.263	.000
	Kebahagiaan	.350	.084	.319	4.146	.000
	Orientasi Kerja	.220	.061	.279	3.621	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2022

Dari tabel 3 hasil uji t secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan sig  $0.000 < 0.05$ . Artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara.
2. Pengaruh Kebahagiaan terhadap variabel Kinerja Pegawai menunjukkan sig  $0.000 < 0.05$ . Artinya variabel Kebahagiaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara.
3. Pengaruh Orientasi Kerja terhadap variabel Kinerja pegawai menunjukkan sig  $0.001 > 0.05$ . Artinya variabel Orientasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 4. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.926 <sup>a</sup>	.858	.847	1.206

a. Predictors: (Constant), Orientasi Kerja, Kebahagiaan, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Penelitian, Diolah 2022

Berdasarkan Tabel 4, dapat diketahui hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) adalah 0.858 yang menunjukkan bahwa 85,8% Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja, sementara sisanya sebesar 14,2% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif atau searah yang kuat. Hasil ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sasue, Nelwan dan Saerang (2021) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Saputra dan Natassia (2019) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. Gaya kepemimpinan merupakan cara atau tipe yang ada pada diri seorang pimpinan didalam memajemen para anggotanya (karyawan) untuk dapat menjalankan amanat yang diberikan untuk mencapai tujuan tertentu (Siswanto, 2005). Dari hasil yang didapatkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan diharapkan adanya suatu hubungan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan pegawai dan lebih memperhatikan kenyamanan serta kebahagiaan pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik



### **Pengaruh Kebahagiaan Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil perhitungan Kebahagiaan ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan Kebahagiaan terhadap Kinerja Pegawai adalah positif atau searah yang kuat. Dapat diartikan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. Jika kebahagiaan karyawan semakin tinggi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Waani, Mangantar, dan Uhing (2021) yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mangowal, Trang dan Lumintang (2020) yang menyatakan bahwa kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Dari hasil yang didapatkan bahwa Kebahagiaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. Kinerja pegawai yang merasa bahagia dalam pekerjaannya tentu berbeda dengan kinerja pegawai yang merasa tidak bahagia dalam pekerjaannya, oleh sebab itu organisasi harus lebih memperhatikan kebahagiaan pegawai, dengan cara memperhatikan keamanan kerja, dan kesempatan untuk menggunakan keterampilan ditempat kerja.

### **Pengaruh Orientasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian Orientasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hubungan Orientasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif atau searah yang kuat. Dapat diartikan bahwa Orientasi Kerja yang diterapkan oleh Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Robbins dan Judge (2016), orientasi adalah sikap dan tingkah laku pegawai, merupakan suatu konsep yang dapat menciptakan harmoni dalam bekerja dan sehingga dapat menyebabkan peningkatan kinerja pegawai secara individu dalam sebuah perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu Yona dan Yulita (2019) yang mengatakan bahwa orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Dwijayanti, Widyani dan Manek (2022) yang menyatakan bahwa orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung. Orientasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara. Hal ini menunjukkan bahwa orientasi kerja yang baik dan menciptakan kenyamanan akan berpengaruh dalam kinerja yang nyaman dan baik. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dengan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula, dan apabila orientasi yang dipersepsikannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Jadi organisasi harus lebih memperhatikan orientasi kerja para pegawai yaitu dengan rajin memberikan sosialisasi kepada pegawai mengenai tugas dan pekerjaan baru yang akan mereka lakukan dan lebih meningkatkan solidaritas antar pegawai.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka akan disajikan beberapa kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan, Kebahagiaan dan Orientasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
3. Kebahagiaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara
4. Orientasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara

### **Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk pihak Kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Sulawesi Utara agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi pihak organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Maka dari itu, Langkah yang dapat diambil yaitu pimpinan harus lebih memperhatikan hubungan dan komunikasi yang baik

kepada pegawai, lebih memperhatikan dan meningkatkan kebahagiaan pegawai dan memperhatikan orientasi kerja pegawai, sehingga pegawai merasa bahagian dalam pekerjaannya dan tentunya akan sangat berdampak positif bagi peningkatan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai ilmu pengetahuan dan dapat menganalisis penelitian lebih mendalam dengan melihat pengaruh berbagai variabel sehingga diperoleh analisis yang lebih kompleks. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini melalui wawancara yang lebih mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi dan akurat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P (2004). *Psikologi Kepemimpinan*. Makassar: PT. Rineka Cipta
- Djarwanto (1994). *Pokok-Pokok Metode Riset dan Bimbingan Teknis Penulisan Skripsi*. Yogyakarta: Liberty
- Dwijayanti, N. K. S., Widyani, A. A. D., & Manek, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Badung. *Values*, Vol. 3, No. 1, 1-12. <http://e-journal.unmas.ac.id/index.php/value/article/view/3984>. Diakses pada 8 November 2022
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangowal, A. B., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2020). Dampak Iklim Organisasi, Kebahagiaan dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8, No. 2, 39-48. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28382>. Diakses pada 23 Juli 2022
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, S (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Lampung: Ghalia Indonesia
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at Work: Maximizing Your Psychological Capital for Success*. Inggris: Willey-Blackwell
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat
- Saputra, A., & Natassia. R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Padang. *Economica: Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi STKIP PGRI Sumatera Barat*, Vol. 2, No. 2. <https://www.neliti.com/publications/43020/pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-badan-pu#cite>. Diakses pada 4 September 2022
- Sasue, A. A.W., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 9, No. 4, 1445- 1454. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176>. Diakses pada 23 Juli 2022
- Sekaran, U. (2009). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat
- Seligmen, M. E. P. (2005). *Menciptakan Kebahagiaan dengan Psikologi Positif*. Bandung: PT. Mizan Pustaka
- Siswanto, H. B. (2005). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara

- Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021, April). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kebahagiaan Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Samsat Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 8. No. 2, 429-440. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/33484>. Diakses pada 8 Agustus 2022
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Waani, T. J. K., Mangantar., & Uhing, Y. (2022). Dampak Iklim Organisasi dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Swiss Bell Maleosan Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 10. No.1. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/37818>. Diakses pada 3 Juni 2022
- Wahyudi (2017). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif*, Vol. 2. No. 1, 97-104. [https://www.academia.edu/72286692/Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam](https://www.academia.edu/72286692/Analisis_Pengaruh_Gaya_Kepemimpinan_Disiplin_Kerja_Dan_Pelatihan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Di_PT_Telkom_Indonesia_Cabang_Batam). Diakses pada 23 Juli 2022
- Yani, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Yona, M., & Yulita, C. D. (2019). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan PT. Advantage Supply Chain Management (SCM) Cabang Batam. *Jurnal BENING*, Vol. 6. No. 1, 256-269. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/180>. Diakses pada 9 Oktober 2022
- Zainal, V. R., Ramly, H. M., Mutis, T., & Arafah, W. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta: RajaGrafindo Persada