

THE EFFECT OF LEADERSHIP AND COMPETENCE ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE TRANSPORTATION SERVICE OF RIAU PROVINCE

Krisma Yulianti^{1*}, Marnis², Machasin³

^{1,2&3}Universitas Riau

Email: krismayulianti@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to see and know the direct and indirect effects of Leadership and Competence on Job Satisfaction and its impact on Employee Performance. The population in this study were all employees of the Riau Province Transportation Agency Office using Path Analysis. The sample of this study used Slovin so that the sample in this study was 110 employees. The results in this study that Leadership and Competence have a significant positive effect on Job Satisfaction. Leadership, Competence and Job Satisfaction have a significant positive effect on Job Satisfaction. Leadership and Competence affect Employee Performance through Job Satisfaction. The agency must pay attention and continue to improve the dominant factors in the formation of the variables examined in this study in line with efforts to improve other related factors.

Keywords: Leadership; Competence; Job Satisfaction; Employee Performance

KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN PROVINSI RIAU

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Dinas Perhubungan Provinsi Riau dengan menggunakan Path Analisis. Sampel penelitian ini menggunakan slovin sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 110 pegawai. Hasil dalam penelitian ini bahwa Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Pihak instansi harus memperhatikan dan terus meningkatkan faktor-faktor yang dominan dalam pembentukan variabel yang diteliti dalam penelitian ini sejalan dengan upaya untuk meningkatkan faktor-faktor lainnya yang berkaitan.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Kompetensi; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Organisasi senantiasa akan berupaya agar tujuan yang telah ditetapkan dapat terwujud sesuai dengan tanggung jawabnya. Salah satu upaya pencapaian tujuan tersebut sangat ditentukan oleh kualitas dan Sumber Daya Manusianya. Pada konteks tersebut, pendekatan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) berbasis pada perkembangan pengetahuan merupakan salah satu pilar penting, karena kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dapat dipandang sebagai pendekatan baru secara komparatif terhadap kebijakan pengelolaan manajemen Sumber Daya Manusia yang memandang manusia sebagai sumber daya manusia. Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai manajer dan pegawai, karyawan dan buruh atau pekerja, manusia sebagai faktor produksi yang tidak dapat lepas dari kegiatan sebuah organisasi karena manusia merupakan penggerak organisasi. Sumber daya inilah yang diberi nama baru yang sangat populer dewasa ini dengan nama Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resources*". Untuk mempertahankan kehidupan dan kedinamisan organisasi (*organizational survival*), setiap organisasi mau tidak mau harus adaptif terhadap perubahan. Organisasi birokrasi yang mampu bersaing di masa mendatang adalah yang memiliki sumber daya manusia berbasis pengetahuan dan memiliki berbagai keterampilan serta keahlian.

Dinas Perhubungan Provinsi Riau merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Provinsi Riau yang mempunyai tugas pokok dan fungsi menyelenggarakan pelayanan dibidang transportasi. Untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya tersebut diperlukan SDM yang profesional, tanggap maupun cakap dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut. Adanya pembagian tugas pada setiap organisasi, memungkinkan perangkat daerah dibebani tanggung jawab dan harus mendukung sekaligus mensukseskan segala bentuk kebijakan pemerintah tingkat atasnya, disisi lain dituntut untuk senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, sehingga dituntut kualitas para pegawai. Peningkatan kualitas birokrasi atau aparat menjadi titik sentral dari peningkatan daya saing, tidak terkecuali sumber daya manusia pada bagian umum. Perlu tetap diingat bahwa kemampuan yang dimiliki tidak akan dapat dikembangkan jika mereka bekerja pada suatu sistem birokrasi pemerintah yang tidak memungkinkannya mengembangkan kemampuan tersebut. Birokrat pemerintah harus mempunyai kemampuan yang *generalis-spesialis*. Artinya, birokrasi pemerintah dituntut untuk mengetahui segala hal yang berkaitan dengan penyelenggaraan negara meliputi segala aspek kehidupan. Namun, disisi lain juga harus ahli dibidangnya yakni pemerintahan.

Untuk itu perlunya kinerja yang sangat baik guna mencapai hasil yang memuaskan karena kinerja itu merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling dapat merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lain, maka dari itu kinerja perlu diperhatikan oleh organisasi karena kinerja merupakan kriteria untuk mengukur keberhasilan organisasi dalam suatu pencapaian. Menurut Mathis dan Jackson (2013:66-67), kinerja adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus berusaha memahami apa yang diinginkan pegawai tersebut, agar kinerja seorang pegawai baik. menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas-aktifitas selama periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut, bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (*trait*) dan perilaku (Sudarmanto, 2014).

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi lebih baik. Adapun standar penilaian kinerja pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau dapat dilihat melalui Tabel 1.

Tabel 1. Standar Nilai Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau

No	Nilai	Kategori
1	91 ke atas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup
4	61-69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Riau 2019

Tabel 2. Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau

Perilaku Kerja	2016		2017		2018	
	Nilai (Bobot)	Skor (%)	Nilai (Bobot)	Skor (%)	Nilai (Bobot)	Skor (%)
1. Kedisiplinan	75	7,5	76	7,6	83	8,3
2. Tanggung Jawab	79	7,9	74	7,4	77	7,7
3. Kerja Sama	81	8,1	73	7,3	79	7,9
4. Kejujuran	82	8,2	80	8	81	8,1
Hasil Kerja						
1. Kualitas Kerja	72	7,2	75	7,5	77	7,7
2. Kuantitas Kerja	79	7,9	77	7,7	72	7,2
3. Keterampilan Kerja	79	7,9	82	8,2	81	8,1

Sumber : Dinas Perhubungan Provinsi Riau 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa masih rendahnya kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau. Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Dinas Perhubungan Provinsi Riau belum mencapai nilai yang maksimal rata-rata berada pada kategori cukup baik, tentunya akan berdampak pada tujuan organisasi. Dalam upaya mencapai kinerja pegawai yang diinginkan sebagaimana yang telah direncanakan oleh Dinas Perhubungan Provinsi Riau, agar dapat terlaksana dan terealisasi, sangat diperlukan adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan mampu berkompentensi dengan baik. Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dilakukan dengan pendekatan peningkatan kualitas karyawan terhadap tugas yang diberikan.

Menurut Fahmi (2016,133) mengatakan bahwa Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin puas yang dirasakan pegawai hasil kerja akan semakin meningkat. Hal ini berbanding terbalik dengan kesimpulan penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Straus (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang *significant* antara kepuasan kerja dengan kinerja individual, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchinsky (2011) yang mengemukakan korelasi tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja individual. Indikasi negatif yang menarik dari Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau ini mungkin saja hanya sebuah keluhan yang tidak berdampak terhadap kinerja individual mereka secara profesional. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya. Faktor lainya dalam menentukan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dalam memberikan dorongan-dorongan motivasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan seorang pemimpin dalam mendorong pengikutnya dengan visinya, meningkatkan keahlian dan kemampuan pengikut, memperhatikan kepentingan mereka dengan cara membina, melatih sesuai dengan yang dibutuhkan. Demikian juga apabila para pemimpin memiliki dorongan motivasi yang kuat terhadap tugas-tugas kreatif karyawan yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pekerja itu sendiri. Kepemimpinan juga telah dikaitkan dengan hasil seperti inovasi, peningkatan kualitas dan kinerja.

Fenomena yang ada di pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau kepemimpinan masih belum memberikan kontribusi yang optimal pada pegawai untuk pencapaian kinerja dan dorongan motivasi bisa dilihat dari masih banyaknya yang tidak disiplin dalam bekerja yang datang terlambat dan dalam pelayanan masih belum cukup baik. kepemimpinan yang baik harus bisa memberikan contoh kepada bawahannya, dalam hal ini bisa dilakukan yang pertama pemimpin mengklarifikasi apa yang diharapkan dari karyawan, secara khusus tujuan dan sasaran dari kinerja mereka, kedua pemimpin menjelaskan bagaimana memenuhi harapan tersebut, ketiga pemimpin mengemukakan kriteria dalam melakukan evaluasi dari kinerja secara efektif, keempat pemimpin memberikan umpan balik ketika karyawan telah mencapai sasaran, dan kelima pemimpin mengalokasikan imbalan berdasarkan hasil yang telah mereka capai. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pemimpin dapat memenuhi celah kosong yang terdapat dari salah satu hal yang dapat menurunkan nilai kinerja dan kepuasan kerja seorang.

Faktor penentu kinerja juga salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi mencakup pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan (pegawai), yang paling sedikit tercermin dari tingkat pendidikannya. Untuk dapat menggerakkan agar karyawan bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Mangkunegara, 2014:89). Disamping itu berhasil atau tidaknya seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya, yang biasa disebut dengan istilah *right man in the right job*. Permasalahan *right man in the right job* ini semakin merebak di hampir seluruh dinas di Indonesia sejak diberlakukannya otonomi daerah. Berbagai macam hal yang menjadi penyebab, mulai dari keterbatasan

sumber daya manusia sampai pada masalah kedekatan seorang pegawai dengan pembuat kebijakan. Permasalahan ini juga terjadi pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Dalam instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing aparatur sipil negara tersebut. Potensi dan kemampuan atau yang disebut kompetensi menurut SK. Kepala BKN No. 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Fenomena yang terjadi di badan Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau adalah masih adanya pekerjaan yang tidak terselesaikan tepat waktu dan juga terdapat pegawai yang di tingkat pelaksana atau staf yang kurang memahami substansinya dalam pekerjaan sehingga akan berdampak kepada kinerja. Padahal penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik.

Dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan. Penelitian terkait kompetensi terhadap Kinerja telah dilakukan oleh Putra (2013) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Irma dan Nikel (2013) yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dan bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vonda (2011), dimana kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja, sejalan dengan penelitian Azuan (2016) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari penjelasan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis variabel Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis variabel Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Terdapat beberapa pakar manajemen yang mendefinisikan kinerja. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2015) kinerja adalah kualitas hasil kuantitas keluaran, dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam kerja (tingkat kepatuhan jam kerja), dan kerja sama. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Dari berbagai pengertian tentang kinerja di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang-orang tertentu terutama atasan karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan Kerja

Robbins dan Judge (2013:108) secara spesifik mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif seseorang atas pekerjaannya yang diperoleh dari suatu evaluasi terhadap karakteristik kepuasan itu sendiri. Hornby yang dikutip dari Rasni (2012:16) menyatakan bahwa kepuasan kerja ialah suatu keadaan dalam diri seseorang yang merasa puas, lega dan senang karena situasi dan kondisi kerjanya dapat memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisinya. Kepuasan Kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal.

Kepemimpinan

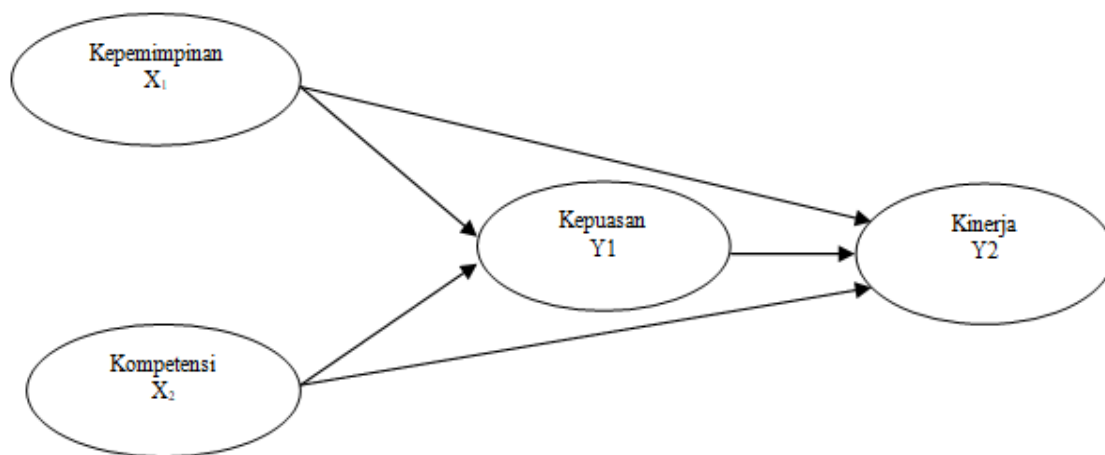
Kepemimpinan adalah penerak utama yang mengarahkan orang-orang dan mendayagunakan sumber-sumber lain demi tujuan organisasi. Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu dalam memimpin. Menurut (Bangun, 2012:339) Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Menurut Sutikno (2014:19), Fungsi kepemimpinan pada dasarnya merupakan strategi mengefektifkan organisasi sebagai teknik mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku atau menggerakkan anggota organisasi agar melaksanakan kegiatan atau bekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga sangat berpengaruh. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Berhasilnya seorang pemimpin dalam memimpin tergantung dengan gaya atau tipe kepemimpinan yang dijalkannya. Setiap gaya atau tipe kepemimpinan

memiliki dampak yang berbeda terhadap bawahan atau karyawannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan yang cocok dan sesuai dengan situasi dan kondisi perusahaan.

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271), Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 1 (10) kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3). Kompetensi adalah sesuatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan (Spencer dan Spencer dalam Sutrisno, 2011:202).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dari penelitian ini dapat dilihat di Gambar 1.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: (1) Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. (2) Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. (3) Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. (4) Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. (5) Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. (6) Diduga Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. (7) Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 474, Pekanbaru.

Populasi

Menurut Sasmita (2012:35) Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang memiliki karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang berjumlah 152 orang.

Sampel

Menurut Umar (2014:42) sampel adalah bagian kecil dari suatu populasi. Sampel adalah bagian dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. metode pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan rumus slovin sehingga sampel yang digunakan adalah 110 responden pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas

Penelitian ini menggunakan kuisioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuisioner tersebut maka peneliti menggunakan program SPSS. Prosedur pengujian validitas adalah *covergent validity* yaitu mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* yang dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin. 1998; Ghazali, 20016).

Reliabilitas

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Santoso (2010:86). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Path Analisis

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Retherford dalam Ardiles & Sri Indarti, 2013).

Menurut Nurjannah (2014) analisis *Path* dikembangkan oleh Sewall Wright (1960) sebagai metode untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel penjelas dan variabel-variabel terikat. Tujuan dari analisis *Path* adalah menentukan besar pengaruh langsung dari sejumlah variabel berdasarkan koefisien regresi beta (koefisien *path*). Manfaat *Path* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan (Devi Anita, 2011).

Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro dalam Ardiles & Sri Indarti, 2013):

Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = \alpha + \rho y_1x_1 + \rho y_1x_2 + e_1$$

$$Y_2 = \alpha + \rho y_2x_1 + \rho y_2x_2 + \rho y_2y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_1 = Kepuasan Kerja

Y_2 = Kinerja Pegawai

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Kompetensi

e_1 = Error 1

e_2 = Error 2

Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi. Menggambarkan diagram lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis: Naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X_1 dan X_2).

Uji Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien

determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R^2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

Uji Signifikansi F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

Uji Signifikansi t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data Statistik

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Data akan dinyatakan valid jika hasil dari hasil korelasi tersebut adalah signifikan. Perhitungan validitas dengan melihat angka yang terdapat pada *Corrected Item-Total Correlation* tiap indikator. (lihat lampiran).

Tabel 3. Hasil Pengujian Validitas Indikator Penelitian

Item Kinerja Pegawai	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.526	0.145	Valid
2	0.667	0.145	Valid
3	0.754	0.145	Valid
4	0.721	0.145	Valid
5	0.692	0.145	Valid
6	0.698	0.145	Valid
Item Kepuasan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.595	0.145	Valid
2	0.822	0.145	Valid
3	0.704	0.145	Valid
4	0.772	0.145	Valid
Item Kepemimpinan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.574	0.145	Valid
2	0.786	0.145	Valid
3	0.788	0.145	Valid
4	0.639	0.145	Valid
5	0.496	0.145	Valid
Item Kompetensi	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0.669	0.145	Valid
2	0.683	0.145	Valid
3	0.715	0.145	Valid
4	0.697	0.145	Valid
5	0.672	0.145	Valid

Sumber: Data Olahan 2019

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan seperti tergambar di Tabel 3, keseluruhan variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu R hitung $>$ R tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen dikatakan sangat reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan cronbach alpha. Teknik ini dipilih karena merupakan teknik pengujian yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reabilitas cukup sempurna. Sedangkan cara menghitungnya peneliti menggunakan uji realibilitas dengan batasan nilai

minimum 0,6. Apabila koefisien Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 maka instrument lebih reliabel untuk digunakan pada penelitian ini. Tabel 4 menyajikan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y2)	0.762	0.600	Reliabel
Kepuasan Kerja(Y1)	0.714	0,600	Reliabel
Kepemimpinan(X1)	0.645	0,600	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.741	0,600	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2019

Pada tabel 4 menjelaskan bahwa setelah dilakukan uji reliabilitas, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *alpha* diatas 0,6. Maka disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik.

Uji Normalitas

Uji Normalitas data dapat dilihat juga melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test dimana Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Kepemimpinan	Kompetensi	Kepuasan	Kinerja Pegawai
N		110	110	110	110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	2.4013	3.2836	3.2828	4.0038
	Std. Deviation	.75264	1.14347	1.14072	.68394
Most Extreme Differences	Absolute	.119	.072	.080	.084
	Positive	.082	.072	.047	.084
	Negative	-.119	-.064	-.080	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		1.243	.751	.841	.882
Asymp. Sig. (2-tailed)		.291	.625	.480	.419
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					

Sumber: Data Olahan 2019

Hasil uji normalitas dalam Tabel 5 diatas menunjukkan nilai Kolmogorov-Smirnov Z Asymp. Sig. (2-tailed) dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Path Analysis

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Retherford dalam Ardiles & Sri Indarti, 2013). Menurut Nurjannah (2014) analisis *Path* dikembangkan oleh Sewall Wright (1960) sebagai metode untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel penjelas dan variabel-variabel terikat. Tujuan dari analisis *Path* adalah menentukan besar pengaruh langsung dari sejumlah variabel berdasarkan koefisien regresi beta (koefisien *path*). melibatkan lebih dari satu persamaan (Devi Anita, 2011).

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Substruktural I

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.399	.314		7.638	.000
	Kepemimpinan	.963	.098	.635	9.817	.000
	Kompetensi	.435	.065	.436	6.738	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 6 diatas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_1 = 2,399 + 0,635 + 0,436$$

Dengan demikian diketahui t hitung masing-masing variabel yaitu kepemimpinan 9.817 dan kompetensi 6.738 > F tabel 1,6768 dengan Sig) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Substruktural II

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.991	.345		11.574	.000
	Kepemimpinan	.022	.119	.025	4.188	.002
	Kompetensi	.177	.068	.129	5.132	.000
	Kepuasan	.064	.085	.108	3.755	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 7 diatas, sehingga dapat dirumuskan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y_2 = 3.991 + 0,025 + 0.129 + 0.108$$

Dengan demikian diketahui t hitung masing-masing variabel yaitu kepemimpinan 4.118 dan kompetensi 5.132 dan kepuasan 3.755 > F tabel 1,6768 dengan Sig) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Pengaruh Langsung

Hubungan Variabel	Koefisien (b)
X ₁ → Y ₁	0,635
X ₂ → Y ₁	0,436
X ₁ → Y ₂	0,025
X ₂ → Y ₂	0,129
Y ₁ → Y ₂	0,108

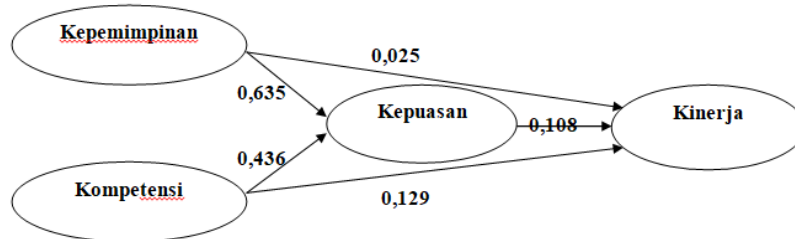
Sumber: Data Olahan 2019

Tabel 9. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hubungan Variabel	Intervening	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X ₁ → Y ₁ → Y ₂	Y ₁	0,635	0,025	0,015
X ₂ → Y ₁ → Y ₂	Y ₁	0,436	0,129	0,005

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 8 dan Tabel 9 maka dapat digambarkan diagram jalur penelitian seperti yang terlihat pada Gambar 2 berikut ini:



Gambar 2. Diagram Jalur

Koefisien Determinasi R²

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Uji R Square Jalur I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.745 ^a	.554	.546	1.044
a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kepuasan				

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 10 diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,554. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,554 = 55,4% artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah 55,4%. Epsilon adalah $1 - R^2 = 1 - 0,554 = 0,446$.

Tabel 11. Uji R Square Jalur II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.806 ^a	.742	.652	1.622
a. Predictors: (Constant), Kepuasan, Kompetensi, Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 11 diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,554. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,742 = 74,2% artinya, besarnya pengaruh variabel kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 74,2%. Epsilon adalah $1 - R^2 = 1 - 0,742 = 0,258$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kepemimpinan yang baik dalam merangkul semua pegawai akan memberikan kepuasan kepada dirinya, sehingga pegawai merasakan kesetaraan didalam bekerja dan melaksanakan tugasnya. Kepemimpin adalah penggerak utama yang mengarahkan orang-orang dan mendayagunakan sumber-sumber lain demi tujuan organisasi. Pemimpin adalah suatu lakon atau peran dalam sistem tertentu, karenanya seseorang dalam peran formal belum tentu memiliki keterampilan kepemimpinan dan belum tentu mampu dalam memimpin. Menurut (Hasibuan, 2011) bahwa pemimpin adalah seseorang yang memanfaatkan wewenang kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sedangkan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau berkerja sama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Menurut (Kartono, 2016) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin. Sedangkan menurut (Robbins, 2013) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Sedangkan menurut (Rivai, 2015) kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayannya.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabu 2014 dan Ayslia 2016 yang mengatakan kepemimpinan akan sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Jika kepemimpinan membuat suasana nyaman dalam lingkungan kerja maka semangat kerja dalam diri pegawai juga akan muncul sehingga kinerja akan semakin baik.

Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bawah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tingginya kompetensi di dalam organisasi akan memberikan tingkat kepuasan tersendiri bagi pegawai. Kompetensi mencakup pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan (pegawai), yang paling sedikit tercermin dari tingkat pendidikannya. Untuk dapat menggerakkan agar karyawan bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi

pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Disamping itu berhasil atau tidaknya seorang pegawai ditentukan oleh sesuai tidaknya kompetensi yang dimiliki dengan bidang pekerjaannya, yang biasa disebut dengan istilah *right man in the right job*. Permasalahan *right man in the right job* ini semakin merebak di hampir seluruh dinas di Indonesia sejak diberlakukannya otonomi daerah. Berbagai macam hal yang menjadi penyebab, mulai dari keterbatasan sumber daya manusia sampai pada masalah kedekatan seorang pegawai dengan pembuat kebijakan. (Davis, dalam Mangkunegara, 2014).

Dalam instansi pemerintahan, Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan. Berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pemerintahan sangat bergantung pada potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing aparatur sipil negara tersebut. Potensi dan kemampuan atau yang disebut kompetensi menurut SK. Kepala BKN No. 43 Tahun 2001 Tentang Standar Kompetensi Pegawai adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keahlian dan sikap perilaku dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2013) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irma dan Nikel, 2013) yang menyatakan kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dengan kepemimpinan yang bisa mengayomi bawahan akan memberikan kenyamanan dalam organisasi sehingga akan dapat memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Artinya kepemimpinan yang baik akan mempunyai dampak baik bagi organisasi sehingga pegawai merasa adanya kepedulian yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Berhasilnya seorang pemimpin dalam memimpin tergantung dengan gaya atau tipe kepemimpinan yang dijalankannya. Setiap gaya atau tipe kepemimpinan memiliki dampak yang berbeda terhadap bawahan atau karyawannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus bisa mengelola dan menerapkan pola kepemimpinan yang cocok dan sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi. Menurut (Bangun, 2012) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuannya. Menurut (Kartono, 2016) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional, kekuatan semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang mampu mempengaruhi para anggota untuk mengubah sikap, sehingga mereka menjadi conform dengan keinginan pemimpin.

Hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja secara langsung juga mempunyai pengaruh yang sangat signifikan, hal ini dibuktikan oleh beberapa penelitian, yang menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja organisasi. Seperti penelitian oleh (Siswanti, 2015) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di Paguyuban Batik Giriloyo, Kabupaten Bantul, Yogyakarta. Muttaqin (2016) dan Elmi et al, (2017) hasil penelitiannya membuktikan bahwa ditemukan pengaruh positif antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik kepemimpinan diterapkan oleh seorang pemimpin di instansi pemerintahan maka semakin baik pula kinerja pegawai yang ada di kantor tersebut.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin tingginya kompetensi maka akan memberikan dampak yang baik di dalam bekerja, hal ini dikarenakan akan dengan mudahnya dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Kepala Badan Kepegawaian Negara, 2014 menyatakan pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri sipil (PNS) tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi mencakup pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan (pegawai), yang paling sedikit tercermin dari tingkat pendidikannya. Untuk dapat menggerakkan agar karyawan bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang

dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Davis, dalam Mangkunegara, 2014) (Armstrong, 20012) bahwa manajemen kinerja terkait dengan input dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan output dan outcome (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Kompetensi mempengaruhi kinerja juga dikemukakan juga oleh (Gilley, Boughton dan Maycunich, 1999) Dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Zainal (2013), yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Dengan tingginya kompetensi yang ada di pegawai akan meningkatkan kinerja karena kompetensi yang ada di pegawai memiliki pengetahuan dan keahlian yang baik sehingga tugas-tugas yang diberikan akan sangat mudah untuk diselesaikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil dalam penelitian ini bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan didalam diri pegawai akan memberikan dampak yang baik di dalam bekerja. Karena pegawai merasakan kenyamanan dan aman didalam bekerja sehingga akan memberikan kinerja yang maksimal didalam organisasi. Kepuasan Kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang atau selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2013). Kepuasan kerja sikap yang dimiliki oleh terhadap pekerjaannya baik positif maupun negatif. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Menurut (Martoyo, 2014) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan dapat memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja juga dianggap sebagai sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja tentang pekerjaan yang dilakukan, karena pada umumnya apabila seseorang membahas tentang sikap pegawai, maka yang dimaksud adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Demikian pula dengan (Brayfield dan Crockett dalam Steer, 1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Arifin (2014), Chi (2014) dan Rosita (2016) yang sama-sama dalam hasil penelitian mereka bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan pencapaian kinerja. Hubungan terakhir dalam penelitian ini adalah hubungan langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi, hal ini terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi kepuasan kerja seorang pegawai, semakin tinggi kinerjanya.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan kepemimpinan yang baik dan bisa mengayomi bawahan akan memberikan peningkatan kinerja oleh pegawai, ditambah lagi dengan adanya kepuasan didalam diri pegawai mulai dari nyamannya bekerja dan adanya kekompakan sesama pegawai dan pimpinan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang yang responsif. Artinya, selalu tanggap terhadap setiap persoalan kebutuhan, harapan, dan impian dari mereka yang dipimpinya selain itu, pemimpin selalu aktif dan proaktif dalam mencapai solusi dari setiap permasalahan ataupun tantangan yang dihadapi.

Seorang pemimpin yang efektif adalah seorang pendamping atau pelatih bagi orang-orang yang dipimpinya (Performance coach) artinya, pemimpin yang memiliki kemampuan menginspirasi dan mendorong bawahannya dalam menyusun perencanaan termasuk rencana kegiatan, target atau sasaran, rencana kebutuhan sumber daya, dan sebagaimana melakukan kegiatan sehari-hari seperti monitoring dan pengendalian, serta mengevaluasi kinerja dari bawahannya (Praja, 2014).

Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Razali (2015) dan Rizondra (2013), membuktikan bahwa gaya kepemimpinan visioner, baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi pegawai yang dilandasi atau diiringi dengan rasa kepuasan kerja pegawai, maka kecenderungan akan meningkatkan kinerja

pegawai. Menurut (Sudarmanto, 2014) kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi 18 individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seseorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, efisien. Secara terminologi kompetensi merupakan atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu.

Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Adalagi yang mengintegrasikan sepadan dengan ketrampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iskandar, 2014) yang mengatakan secara tidak langsung kompetensi juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja yang melewati variabel kepuasan kerja pegawai, hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian yang dilakukan yang menyatakan bahwa keberhasilan suatu kinerja akan sangat tergantung dan ditentukan beberapa aspek dalam melaksanakan pekerjaan antara lain tingkat kepuasan serta kompetensi (competencies) yang berpengaruh sangat dominan dalam peningkatan kinerja. Sedangkan (Razali, 2015) hasil penelitiannya juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Biro Kesra Setda Aceh.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Secara simultan diketahui bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kepemimpinan yang baik dalam merangkul semua pegawai akan memberikan kepuasan kepada dirinya, sehingga pegawai merasakan kesetaraan didalam bekerja dan melaksanakan tugasnya. (2) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tingginya kompetensi di dalam organisasi akan memberikan tingkat kepuasan tersendiri bagi pegawai. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kepemimpinan yang bisa mengayomi bawahan akan memberikan kenyamanan dalam organisasi sehingga akan dapat memacu pegawai untuk dapat bekerja dengan maksimal. Artinya kepemimpinan yang baik akan mempunyai dampak baik bagi organisasi sehingga pegawai merasa adanya kepedulian yang diberikan kepadanya. (4) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin tingginya kompetensi maka akan memberikan dampak yang baik di dalam bekerja, hal ini dikarenakan akan dengan mudahnya dalam menyelesaikan permasalahan-permasalahan dan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. (5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya kepuasan didalam diri pegawai akan memberikan dampak yang baik di dalam bekerja. Karena pegawai merasakan kenyamanan dan aman didalam bekerja sehingga akan memberikan kinerja yang maksimal didalam organisasi. (6) Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan kepemimpinan yang baik dan bisa mengayomi bawahan akan memberikan peningkatan kinerja oleh pegawai, ditambah lagi dengan adanya kepuasan didalam diri pegawai mulai dari nyamannya bekerja dan adanya kekompakan sesama pegawai dan pimpinan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. (7) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa setiap terjadi peningkatan kompetensi pegawai yang dilandasi atau diiringi dengan rasa kepuasan kerja pegawai, maka kecenderungan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Dari kesimpulan dan keterbatasan yang telah diperoleh, maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut: (1) Pimpinan diharapkan meningkatkan koordinasi dan supervisi terhadap bawahan sehingga mampu mewujudkan visi menjadi aksi nyata dan Pimpinan juga harus bisa meningkatkan koordinasi dengan bawahan disemua level secara berjenjang dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan bersama sehingga tujuan organisasi tercapai. (2) Dalam rangka meningkatkan kompetensi hendaknya semua pimpinan dan bawahan disetiap level diberikan pelatihan, pendidikan, workshop dan sejenisnya sehingga kemampuan pimpinan dan bawahan disemua level terstandar dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditentukan. (3) Pegawai diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dalam bekerja dalam hal memiliki kemampuan memimpin yang baik dan dapat bekerja sama dalam kelompok supaya kinerja yang dihasilkan bisa optimal yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi. Penempatan juga harus sesuai dengan bidang keahlian agar dapat mempercepat tercapainya kinerja yang baik. (4) Dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai harus adanya dorongan dan kemauan dalam diri agar memberikan hal yang positif terhadap hasil kerjanya. Berdasarkan rekapitulasi responden kinerja yang belum optimal adalah pada pegawai belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar dan belum bisa bekerja sama dengan rekan kerja dalam organisasi. Untuk itu pentingnya penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar operasional dan prosedur dan bekerja sama dalam organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Abidin Beddu, *et. Al.* 2016. *ISSN: 2302-2019*. Pengaruh Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 12 Sigi.
- Adams, J. S. (1963). Toward An Understanding of Inequity. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422-436.
- Arifin, H. Muhammad. 2015. *The Influence of Competence, otivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. *Journal International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039.
- Armstrong, M. 2004. *Performance Management*. Terjemahan : Toni Setiawan. Yogyakarta : Tugu Publisher.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gilley, JW, Nathaniel WB dan Ann Maycunich. 1999. *The Performance Challenge*. New York : Perseus Books.
- Isyandi, B, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. UNRI Press, Pekanbaru.
- Jonathan, 2011. *Path Analysis – Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Tesis dan Disertasi menggunakan SPSS*. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Kartono, 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kuncoro, Achmad Engkos dan Ridwan. 2008. *Análisis jalur (Path Análisis)*, Edisi kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, 2009, *Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin. 2016. *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java*. *International Journal Of Advanced Research* (2016), Volume 3, Issue -378-396.
- Ordway tead, (2011) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi edisi ketiga*.
- Pabundu Tika.2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, cetakan ke-3. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Porter, L.W. 1961. *A Study of perceived need satisfaction in bottom and middle management job*. New York: International Text Book Company.
- Puni, Albert, Samuel B. Ofei & Abednego Okoe. 2014. *The Effect Of Leadership Styles On Firm Performance In Ghana*. *International Journal Of Marketing Studies*; Vol. 6, No. 1; 2014.
- Priansa, Donni Juni dan Agus Garnida. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri*. *Ecodemica*. Vol III. No.1 April 2015.
- R. Terry, George dan Leslie W.Rue. *Dasar-Dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Razali, Mukhlis Yunus , T. Roli Ilhamsyah Putra, 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesra Setda Aceh*. *Jurnal Manajemen* ISSN 2302-0199 Pascasarjana Universitas Syiah Kuala.
- Richard I, 2006, *Manajemen*, Edisi Enam, Penerbit, Salemba Empat, Jakarta
- Robbins, Stephen, 2006, “Perilaku Organisasi”, Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, “Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional”, *Telaah Bisnis*, Vol.7, No.1.
- Shahab, Moh. Ali. 2014. *The Influence Of Leadership And Work Attitudes Toward Job Satisfaction And Performance Of Employee*. *International Journal Of Managerial Studies And Research (IJMSR)* Volume 2, Issue 5, June 2014, PP 69-77.