

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN KEPARIWISATAAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Agustinus Ruti<sup>1)</sup> Andi Mappatempo<sup>2)</sup>

<sup>1)</sup>Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar  
email: agustinusruti11186@gmail.com

<sup>2)</sup>Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar  
email : andimappatempo@gmail.com

## Abstract

*This study aims to find out and analyze the Influence of Leadership, Competence on Job Satisfaction and Performance of State Civil Apparatus in the Department of Culture and Tourism of South Sulawesi Province. As well as knowing and analyzing the dominant variables affecting the performance of the Department of Culture and Tourism of South Sulawesi Province. The research has been conducted at the Office of Culture and Tourism of South Sulawesi Province with a period of implementation for 1 month, namely the month of March to April 2018 with a sample of 59 people. The analysis method used in this research is descriptive statistical method and path analysis. The results showed that: Leadership has a significant influence on job satisfaction with a value of  $p = 0.004 < 0.05$  with a coefficient value of 0.322, Competency has a significant influence on job satisfaction with  $p = 0.000 < 0.05$  with a coefficient value of 0.499, Leadership has a significant influence on employee performance with  $p = 0.002 < 0.05$  with a coefficient value of 0.405, Competency has an insignificant positive influence on job satisfaction with  $p = 0.425 < 0.05$  with a coefficient value of 0.115, Job satisfaction has a significant influence on performance with  $p = 0.021 < 0.050$  with a coefficient value of 0.233, furthermore Leadership has a significant influence on performance through job satisfaction with a coefficient value of 0.075, this coefficient shows that good leadership in the Office of Culture and Tourism of South Sulawesi Province can increase employee job satisfaction so that it has an impact on improving employee performance. And Competency has a significant influence on employee performance through job satisfaction with a coefficient value of 0.116, this coefficient shows that the more appropriate competencies that employees have with their work will increase job satisfaction and ultimately impact on the performance of employees who are getting better.*

**Keywords:** Leadership, competence, job satisfaction and performance

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Serta mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian telah dilaksanakan di Kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu pelaksanaan selama 1 bulan yaitu bulan maret sampai dengan april tahun 2018 dengan sampel berjumlah 59 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif dan path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai  $p = 0,004 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,322, Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $p = 0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,499, Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $p = 0,002 < 0,05$  dengan nilai koefisien 0,405, Kompetensi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $p = 0,425 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,115, Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $p = 0,021 < 0,050$  dengan nilai koefisien sebesar 0,233, selanjutnya Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien 0,075, koefisien ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik pada kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai. Dan Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,116, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

**Kata kunci** : Kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja

## **1. PENDAHULUAN**

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bisa memberikan pengabdian dan partisipasinya kepada organisasi secara efektif dan efisien. Pemimpin mempunyai kedudukan paling penting dalam sebuah komunitas, kelompok masyarakat, berbangsa dan bernegara. Hal ini tidak akan aman, maju, terarah jika tidak adanya seorang pemimpin maka kata kunci keberhasilan suatu bangsa dan negara adalah terletak pada seorang pemimpin. Pemimpin yang mampu memberi rasa aman, tenteram dan mampu mewujudkan cita-cita rakyatnya adalah sosok pemimpin yang berhasil dalam kepemimpinannya, pemimpin yang berhasil adalah pemimpin yang dicintai rakyatnya, bangsanya, dan pemikirannya dipakai meskipun pemimpin itu tidak lagi bersama mereka.

Pamudji (2009 : 52) berpendapat dalam hubungannya dengan kepemimpinan pemerintahan Indonesia terdapat pada setiap tingkat Pemerintahan, Nasional/Pusat, Provinsi, Kabupaten dan Kota, Kecamatan dan juga tingkat pemerintahan kelurahan/desa. Lebih lanjut jika pengertian ini dikaitkan dengan pemerintahan daerah maka kepemimpinan pemerintahan daerah adalah penerapan dasar-dasar kepemimpinan pada umumnya dan sistem pemerintahan di daerah yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Melengkapi pendapat diatas Kaloh (2009 : 2) menjelaskan bahwa berdasarkan sistem pemerintahan Indonesia maka pemimpin pemerintahan adalah mereka yang dikategorikan sebagai pemimpin pada ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif maupun yudikatif.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

### **a. Kepemimpinan**

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak di senangi (Siagian, 2002). Blancard dan Hersey (dalam Tohardi, 2002), mengemukakan kepemimpinan adalah proses memengaruhi kegiatan individu dan kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

### **b. Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa yang orang itu anggap penting. Peran sosial mencerminkan nilai-nilai orang itu. Boulter, Dalziel, dan Hill (2003).

### **c. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positifnya karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Handoko (1992).

## **3. METODE PENELITIAN**

### **a. Jenis Penelitian**

Jika dilihat dari jenis datanya, maka dipastikan bahwa penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif . Karena berusaha mendapatkan data yang objektif , valid ,realiabel dengan menggunakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan (Sugiono, 2002 : 7).

### **b. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, Gedung Mulo Jl. Jend. Sudirman No.23 Telp. (0411) 878912 Fax. 872314, Makassar 90133, Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 22 maret s/d 22 april 2018.

### **c. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 143 orang. Sampel merupakan perwakilan atau bagian dari jumlah kelompok dengan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh populasi. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 59 orang.

### **d. Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner. Kuesioner yaitu teknik pengumpulan data yang dilaksanakan dengan cara menyebarkan daftar pernyataan yang tertulis kepada responden penelitian yang dilengkapi dengan beberapa alternatif jawaban yang sudah tersedia (Andriani dkk, 2012).

### **e. Defenisi Operasional.**

Secara operasional variabel perlu didefinisikan yang bertujuan menjelaskan makna variabel penelitian. Adapun operasionalisasi variabel adalah sebagai berikut :

- 1) Kepemimpinan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain , melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu, menurut Siagian (2002 : 170). Indikator-indikator dari variabel Kepemimpinan : a) Instruksi, b) Konsultasi, c) Partisipasi, d) delegasi, e) pengendalian.
- 2) kompetensi dalam penelitian ini didefinisikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan menurut Spencer and Spencer (1993). Indikator-indikator dari variabel Kompetensi : a) Pengetahuan, b) Keterampilan, c) Pengalaman Kerja, d) keyakinan, e) kepribadian.
- 3) kepuasan dalam penelitian ini didefinisikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka, menurut Celluci, Anthony J dan David I.,DeVries (1978) . Indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja : a) Kepuasan terhadap informasi, b) Kepuasan dengan promosi, c) Kepuasan dengan rekan sekerja, d) Kepuasan dengan penyelia, e) Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.
- 4) kinerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas serta sikap pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan atau *job description* menurut Mangkunegara (2006 : 67), indikator meliputi : a) Kualitas pekerjaan, b) kuantitas, c) Inisiatif, d) sikap, e) tanggung jawab

### **f. Metode Analisis Data**

- 1) Analisis Statistik Deskriptif  
Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden dari hasil kuesioner . Di samping itu analisis ini digunakan untuk menggambarkan secara mendalam variabel-variabel yang diteliti yaitu : Variabel Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan kerja dan Kinerja Aparatur Sipil Negara.
- 2) Analisis Statistik Inferensial  
Statistik inferensial, (disebut juga statistik probabilitas) digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian di bantu dengan menggunakan teknik statistik analisa jalur (path analysis). Analisis ini dikembangkan oleh Sewall dalam Sudjana (1992) sebagai pilihan teknik analisis dengan tujuan menerangkan akibat langsung dan tidak langsung variabel penyebab (exogenous variable) terhadap variabel akibat (endogenous variable). Teknik ini merupakan suatu metode yang digunakan pada model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan-pertimbangan teoritis dan penelitian tertentu.

## 3) Analisis Jalur

Analisis jalur pada prinsipnya didasarkan pada pemahaman atas teori ataupun temuan yang sesuai untuk menentukan arah pengaruh tersebut. Dengan demikian analisa jalur ini digunakan untuk menguji atau mencek model hubungan yang telah ditentukan bukan untuk menemukan penyebabnya. Dengan kata lain analisis jalur dapat dilakukan estimasi besarnya hubungan kausal antara sejumlah variabel dan hirarki kedudukan masing-masing variabel dalam rangkaian jalur-jalur kausal, baik secara langsung maupun tidak langsung (Husseinn, 2001). Pengaruh langsung artinya arah hubungan antara dua variabel langsung tanpa melewati variabel lain, sementara pengaruh tidak langsung harus melewati variabel lain. Untuk melihat besarnya pengaruh langsung antar variabel dengan menggunakan koefisien beta atau koefisien regresi yang terstandarisasi (Solimun, 2002)

Menurut Solimun (2002) bahwa terdapat beberapa asumsi yang mendasari analisis jalur yaitu:

- a) Didalam model analisis path, hubungan antar variabel adalah linear dan kausal dan aditif.
- b) Hanya model rekursif dapat dipertimbangkan, yaitu hanya sistem aliran kausal ke satu arah.
- c) Variabel endogen minimal dalam skala ukur interval
- d) Observed variabel diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel)
- e) Model yang dianalisis dispesifikasikan dengan benar berdasarkan teori-teori dan konsep-konsep yang relevan.

Adapun tahap-tahap analisis jalur tersebut adalah:

- Merancang model berdasarkan konsep dan teori
- Pemeriksaan terhadap asumsi yang melandasi analisis jalur yang meliputi: hubungan antar variabel adalah linier, model rekursif yaitu merupakan sistem aliran kausal satu arah, variabel endogen minimal berskala interval, *observe variable* diukur tanpa kesalahan (instrumen pengukuran valid dan reliabel), model dispesifikasikan dengan benar sesuai dengan teori.
- Perhitungan dengan koefisien jalur dengan menggunakan *software* AMOS (Analysis Of Moment Structure) melalui analisis regresi secara parsial dimana koefisien jalurnya adalah merupakan koefisien regresi yang distandarisasi (*standardized coefficient beta*) untuk pengaruh langsungnya. Sedangkan pengaruh tidak langsung adalah perkalian antara koefisien jalur dari jalur yang dilalui setiap persamaan dan pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dengan seluruh pengaruh tidak langsung.
- Pemeriksaan validitas model dengan menghitung koefisien determinasi total dengan menggunakan rumus:

$$R_m^2 = 1 - P_{e1}^2 \cdot P_{e2}^2 \dots P_{ep}^2$$

$$\text{Dimana: } P_{ei} = \sqrt{1 - r^2}$$

$$R_m^2 = \text{Koefisien determinasi}$$

Besarnya koefisien determinasi total menunjukkan informasi yang terkandung dalam data yang dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain dan *error*

Dengan menentukan dan mengukur pola hubungan antara variabel dan tingkat signifikansi koefisien korelasi tersebut, selanjutnya dari hasil perhitungan analisis tersebut dilakukan analisis nilai sebagai berikut :

Uji t : Untuk menguji tingkat keyakinan atau koefisien jalur secara parsial dengan cara membandingkan t hitung dan t tabel pada tingkat kepercayaan sebesar  $\alpha = 0,05$ . Bila t hitung  $>$  t tabel maka hipotesis diterima.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian analisis hasil pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik

responden, selanjutnya dilakukan analisis path yang telah dimodelkan dan pengujian terhadap hipotesis.

#### a. Karakteristik Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas responden yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) Usia, 3) tingkat pendidikan dan 4) Golongan kepangkatan. Secara singkat karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin, tingkat pendidikan dan masa kerja

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	<b>Jenis Kelamin</b>		
	LakiLaki	27	45,8
	Perempuan	32	54,2
2	<b>Usia</b>		
	20 - 30 tahun	0	0
	31 - 40 tahun	29	49,2
	> 40 tahun	30	50,8
3	<b>Pendidikan terakhir</b>		
	SMA / sederajat	18	30,5
	Diploma	6	10,2
	S1	25	42,4
	S2	10	16,9
4	<b>Golongan / kepangkatan</b>		
	Gol 1	8	13,6
	Gol 2	9	15,3
	Gol 3	32	54,2
	Gol 4	10	16,9

*Sumber: Data Primer (diolah) 2018*

#### b. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

**Tabel 2**  
Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

*Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)*

## 1) Kepemimpinan (X1)

**Tabel 3**  
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	f	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	13	22,0	36	61,0	10	16,9	3,95
X1.1.2	0	0,0	0	0,0	14	23,7	35	59,3	10	16,9	3,93
<b>X1.1</b>											<b>3,94</b>
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	13	22,0	36	61,0	10	16,9	3,95
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	5	8,5	32	54,2	22	37,3	4,29
<b>X1.2</b>											<b>4,12</b>
X1.3.1	0	0,0	1	1,7	7	11,9	35	59,3	16	27,1	4,12
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	7	11,9	36	61,0	16	27,1	4,15
<b>X1.3</b>											<b>4,14</b>
X1.4.1	0	0,0	0	0,0	11	18,6	31	52,5	17	28,8	4,10
X1.4.2	0	0,0	1	1,7	7	11,9	35	59,3	16	27,1	4,12
<b>X1.4</b>											<b>4,11</b>
X1.5.1	0	0,0	4	6,8	6	10,2	34	57,6	15	25,4	4,02
X1.5.2	0	0,0	0	0,0	9	15,3	34	57,6	16	27,1	4,12
<b>X1.5</b>											<b>4,07</b>
<b>Mean Variabel Kepemimpinan</b>											<b>4,07</b>

Sumber: Data primer diolah (2018).

## 2) Kompetensi (X2).

**Tabel 4**  
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompetensi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	1	1,7	14	23,7	40	67,8	4	6,8	3,80
X2.1.2	0	0,0	1	1,7	9	15,3	42	71,2	7	11,9	3,93
X2.1.3	0	0,0	0	0,0	30	50,8	21	35,6	8	13,6	3,63
<b>X2.1</b>											<b>3,79</b>
X2.2.1	0	0,0	0	0,0	29	49,2	25	42,4	5	8,5	3,59
X2.2.2	3	5,1	2	3,4	20	33,9	28	47,5	6	10,2	3,54
X2.2.3	0	0,0	2	3,4	17	28,8	34	57,6	6	10,2	3,75
<b>X2.2</b>											<b>3,63</b>
X2.3.1	0	0,0	1	1,7	7	11,9	38	64,4	13	22,0	4,07
X2.3.2	0	0,0	1	1,7	8	13,6	31	52,5	19	32,2	4,15
X2.3.3	0	0,0	1	1,7	8	13,6	29	49,2	21	35,6	4,19
<b>X2.3</b>											<b>4,01</b>
X2.4.1	0	0,0	0	0,0	5	8,5	29	49,2	25	42,4	4,34
X2.4.2	0	0,0	0	0,0	8	13,6	27	45,8	24	40,7	4,27
<b>X2.4</b>											<b>4,31</b>
X2.5.1	1	1,7	0	0,0	7	11,9	32	54,2	19	32,2	4,15
X2.5.2	0	0,0	0	0,0	8	13,6	29	49,2	22	37,3	4,24
<b>X2.5</b>											<b>4,19</b>
<b>Mean Variabel Kompetensi</b>											<b>3,98</b>

Sumber: Data primer diolah (2018).

### 3) Kepuasan kerja (Y1)

**Tabel 5**  
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kepuasan kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	0	0,0	0	0,0	4	6,8	44	74,6	11	18,6	4,12
Y1.1.2	0	0,0	2	3,4	9	15,3	41	69,5	7	11,9	3,90
<b>Y1.1</b>											<b>4,01</b>
Y1.2.1	0	0,0	0	0,0	11	18,6	33	55,9	15	25,4	4,07
Y1.2.2	0	0,0	0	0,0	12	20,3	41	69,5	6	10,2	3,90
<b>Y1.2</b>											<b>3,98</b>
Y1.3.1	1	1,7	0	0,0	11	18,6	33	55,9	14	23,7	4,00
Y1.3.2	0	0,0	0	0,0	10	16,9	42	71,2	7	11,9	3,95
<b>Y1.3</b>											<b>3,97</b>
Y1.4.1	0	0,0	0	0,0	1	1,7	46	78,0	12	20,3	4,19
Y1.4.2	0	0,0	0	0,0	3	5,1	42	71,2	14	23,7	4,19
<b>Y1.4</b>											<b>4,19</b>
Y1.5.1	0	0,0	0	0,0	5	8,5	22	37,3	32	54,2	4,46
Y1.5.2	0	0,0	1	1,7	5	8,5	29	49,2	24	40,7	4,29
<b>Y1.5</b>											<b>4,37</b>
<b>Mean Variabel Kepuasan kerja</b>											<b>4,11</b>

Sumber: Data primer diolah (2018).

### 4) Kinerja pegawai (Y2)

**Tabel 6**  
Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel kinerja pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%	
Y2.1.1	0	0,0	1	1,7	6	10,2	33	55,9	19	32,2	4,19
Y2.1.2	0	0,0	1	1,7	11	18,6	36	61,0	11	18,6	3,97
Y2.1.3	0	0,0	0	0,0	6	10,2	37	62,7	16	27,1	4,17
<b>Y2.1</b>											<b>4,11</b>
Y2.2.1	0	0,0	1	1,7	8	13,6	27	45,8	23	39,0	4,22
Y2.2.2	0	0,0	1	1,7	10	16,9	30	50,8	18	30,5	4,10
Y2.2.3	0	0,0	0	0,0	8	13,6	34	57,6	17	28,8	4,15
<b>Y2.2</b>											<b>4,16</b>
Y2.3.1	0	0,0	0	0,0	12	20,3	33	55,9	14	23,7	4,03
<b>Y2.3</b>											<b>4,03</b>
Y2.4.1	0	0,0	0	0,0	16	27,1	35	59,3	8	13,6	3,86
Y2.4.2	0	0,0	1	1,7	9	15,3	33	55,9	16	27,1	4,08
<b>Y2.4</b>											<b>3,97</b>
Y2.5.1	0	0,0	0	0,0	3	5,1	34	57,6	22	37,3	4,32
Y2.5.2	0	0,0	0	0,0	8	13,6	26	44,1	25	42,4	4,29
<b>Y2.5</b>											<b>4,31</b>
<b>Mean Variabel Kinerja</b>											<b>4,12</b>

Sumber: Data primer diolah (2018).

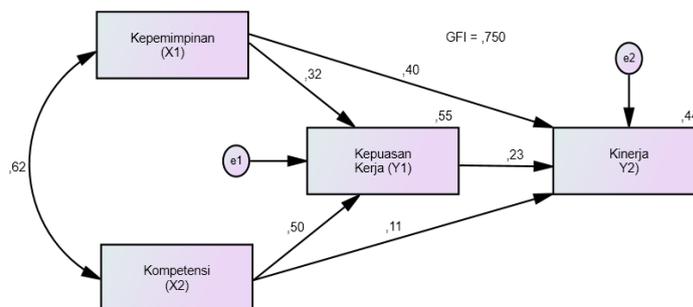
5) Uji Validitas Instrumen Penelitian

**Tabel 7**  
Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,598	0,000	Valid	0,880	Reliabel
	X1.2	0,850	0,000	Valid		
	X1.3	0,884	0,000	Valid		
	X1.4	0,866	0,000	Valid		
	X1.5	0,744	0,000	Valid		
Kompetensi	X2.1	0,618	0,000	Valid	0,790	Reliabel
	X2.2	0,661	0,000	Valid		
	X2.3	0,766	0,000	Valid		
	X2.4	0,802	0,000	Valid		
	X2.5	0,831	0,000	Valid		
Kepuasan kerja	Y1.1	0,825	0,000	Valid	0,885	Reliabel
	Y1.2	0,864	0,000	Valid		
	Y1.3	0,927	0,000	Valid		
	Y1.4	0,739	0,000	Valid		
	Y1.5	0,779	0,000	Valid		
Kinerja	Y2.1	0,772	0,000	Valid	0,875	Reliabel
	Y2.2	0,896	0,000	Valid		
	Y2.3	0,869	0,000	Valid		
	Y2.4	0,834	0,000	Valid		
	Y2.5	0,709	0,000	Valid		

Sumber : lampiran 2 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Pengujian Hipotesis



Gambar 2. Pengukuran Model Kepemimpinan, Kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.

**Tabel 8**  
Pengujian Hipotesis

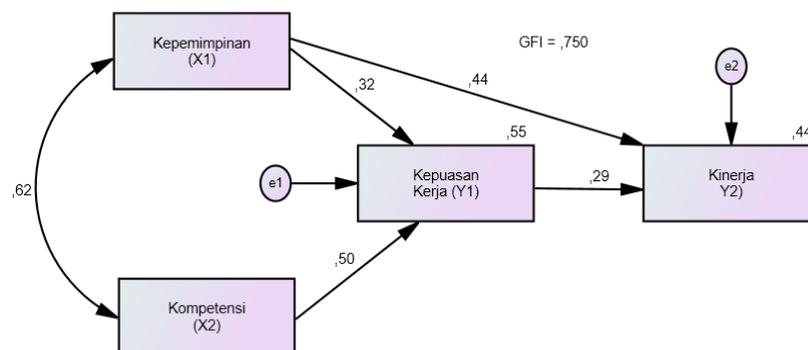
HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	Direct Effect			Keterangan
			Standardize	CR	p-value	
H1	Kepemimpinan	Kepuasan kerja	0,322	2,886	0,004	Signifikan
H2	Kompetensi	Kepuasan kerja	0,499	4,467	< 0,001	Signifikan
H3	Kepemimpinan	Kinerja	0,405	3,046	0,002	Signifikan
H4	Kompetensi	Kinerja	0,115	0,798	0,425	Tdksignifikan
H5	Kepuasan kerja	Kinerja	0,233	2,304	0,021	Signifikan
Indirect Effect						
	Variabel Independen	Variabel Depend	Variabel Intervening	Standardize	Keterangan	
H6	Kepemimpinan	Kinerja	Kepuasan kerja	0,075	Signifikan	
H7	Kompetensi	Kinerja	Kepuasan kerja	0,116	Signifikan	

Sumber: Data primer diolah (2018)

Dari keseluruhan model tujuh jalur yang dihipotesiskan, ada enam jalur yang signifikan dan satu jalur tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 4.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $P = 0.004 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0.322, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin baik.
- Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerjadengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisiensebesar 0,499, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja akan semakin baik.
- Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.002 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,405, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin pemimpin menjalankan fungsinya maka kinerja pegawai akan semakin baik.
- Kompetensi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $P = 0.425 > 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0.115, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan tidak meningkatkan kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.021 < 0.050$  dengan nilai koefisien sebesar 0.233, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.075, koefisien ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang baik pada kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai
- Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,116, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik..

Berdasarkan prinsip tryming teori maka model akhir yang di rekomendasikan adalah seperti pada Gambar berikut.



Gambar 3. Pengukuran Model Kepemimpinan, Kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja.

### Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan yang dialami peneliti dalam penelitian ini selain keterbatasan waktu dan biaya antara lain yaitu:

- Penelitian hanya dilakukan di kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan sehingga hasilnya tidak dapat di generalisasikan secara umum ditempat lain.
- Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini hanya kuesioner, sehingga diharapkan untuk penelitian selanjutnya instrument penelitian dapat ditambah, misalnya melakukan wawancara secara langsung.

Dari keterbatasan penelitian tersebut, direkomendasikan bahwa ada beberapa variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Kepariwisataaan Provinsi Sulawesi Selatan,

yang perlu diteliti lebih lanjut seperti Disiplin kerja dan motivasi dan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja.

## 5. KESIMPULAN

Hasil penelitian memberikan beberapa temuan berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan, kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Kebudayaan Dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut.

- a. Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $P = 0.004 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0.322, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja akan semakin baik.
- b. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $P = 0.000 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,499, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya maka kepuasan kerja akan semakin baik.
- c. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P = 0.002 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,405, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin pemimpin menjalankan fungsinya maka kinerja pegawai akan semakin baik.
- d. Kompetensi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan  $P = 0.425 < 0.05$  dengan nilai koefisien sebesar 0.115, koefisien ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai pada kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan tidak meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja dengan  $P = 0.021 < 0.050$  dengan nilai koefisien sebesar 0.233, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- f. Kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.075, koefisien ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang baik pada kantor Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga berdampak pada meningkatkan kinerja pegawai
- g. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,116, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin sesuai kompetensi yang dimiliki pegawai dengan pekerjaannya akan meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya berdampak pada kinerja pegawai yang semakin baik.

## 6. REFERENSI

- Adrew Stricker, Todd Westhauer, Travis Sheets, Toni Hawkins-Scribner dan Cynthia Calongne. (2018). *“Values-Based Network Leadership In An Interconnected World”*.
- Anoraga, Pandji. 1992. *Psikologi Kepemimpinan*. Cetakan ke -2. Jakarta: Rhineka Cipta.
- As’ad, 1991. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Cetakan ke-4. Yogyakarta: Liberty
- \_\_\_\_\_. 2001. *Psikologi Industri*, Edisi ke-4. Cetakan ke-6. Yogyakarta: Liberty.
- \_\_\_\_\_, 1992. *Psikologi dalam perusahaan*, Jakarta: Aneka Cipta.
- Celluci, Anthony J dan David I, DaVries. (1978). *Measuring Managerial Satisfaction: A Manual for the MJSQ Technical Report II*, (Centre for Creative Leadership).
- Dickson Nkonge Kagema. (2018) dengan judul : *“Responsible Leadership And Sustainable Development In Post – Independent Africa: A Kenyan Experience”*.
- Ghozali Imam. (2005). *Aplikasi Analisis multivariate dengan program spss. edisi 3*. Penerbit Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gordon. (1988). *Aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi*.
- Jonathan B. Warongan, Greis M. Sendow dan Imelda W. Ogi. (2014). *Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo*.

## Competitiveness

p-ISSN: 1978-3035 – e-ISSN: xxxx-xxxx

Vol. 7, Nomor 2 | Juli – Desember, 2018

- Murgianto, Siti Sulasmi, Suherman. (2016). *Pengaruh komitmen, Kompetensi, Kepuasan kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan pada Kantor Layanan Terintegrasi Jawa Timur*.
- Mostafa Sayyadi Ghasabeh dan Michael J.Provitera. (2018). *Transformational Leadership And Knowledge Management : Analysing The Knowledge Management Models*.
- Mahmudah Enny W. (2015). *Pengaruh SMM 900-2008, Total Quality Management And Work Lingkungan Hidup Pada Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Di PT Gunung Mimpi Indonesia Di Gresik*.
- McClelland, D. C. 2002, *Competence*. New York : Cambridge University Press
- Moenir. 2002. *Disiplin Dalam Lingkungan Kerja*. New York
- Nimran, Umar .1997. *Perilaku Kepemimpinan*. Surabaya : Citra Media.
- Naniek Utami Handayani, Satrio Arifianto. 2015. *Penilaian Kinerja Karyawan Pada Banaran 9 Hotel & Resort Menggunakan Metode Fuzzy Logika*.
- Niall Hegarty dan Salvatore Moccia (2018) dengan judul : “*Components Of Ethical Leadership And Their Importance In Sustaining Organizations Over The Long Term*”.
- Regan Dodd, Rebecca M.Achen dan Angela Lumpkin, (2018) dengan judul : “*Servant Leadership And Its Impact On Ethical Climate*”
- Ruky, Achmad. 2003. *Sumber Daya Manusia Berkualitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Rencana strategi (RENSTRA) Dinas Kebudayaan dan Keparawisataan Provinsi Sulawesi Selatan (2013-2018), Revisi 2017.
- Sharma Subhash, (1996), *Applied Multivariate Techniques*. J Carey Publishing Service. Printed in the United States of America
- Solimun (2002), *SEM Lisrel dan AMOS*, Penerbit UNM Malang.
- Solimun, 2004, *Metode Kuantitatif untuk Manajemen*, Workshop Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Sudjana, 1992, *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*, Edisi Ketiga, Penerbit Tarsito, Bandung
- Santoso Singgih, (2002) Buku latihan SPSS Statistik Parametrik, Penerbit PT. Elex Media Komputindo- Kelompok Gramedia- Jakarta.
- Stanley Senewe (2013) dengan judul :”*Kepemimpinan Transformasional Citizenship Behavior Dampak Terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Propinsi Sulawesi Utara*”.
- Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktifitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Spencer and Spencer ,1993. *Competence at Work*. New York : Jhon Wiley & Sons Inc.
- Tiffin, Joseph. 1958. *Industri Psychology*. New York: Prentice Hall Inc
- Undang-undang Nomor 5 thn 2014 tentang *Aparatur Sipil Negara, PT. Tamita Utama; Jakarta*.
- Umar, Hussein (2001), *Riset Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta