

Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Frengky Basna

Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
(ringowarnet@gmail.com)

Abstract

Based on the result of the F-test, with F count is 47,679 with the significance 0,000. $df1 = 4$ dan $df2 = 75$. Is known $df1=4$ and $df2=75$ so that the value of F table is 5,68. Because of the value of the significancy is smaler than 0.05 and F count more greather than F table ($45,238 > 5,68$), it can be concluded that variable style of leadership, job satisfaction, organization commitment and competition simoustenously has influence and can be use to prediction the performance of civil servant in Maybrat Regency. Leadership style, job satisfaction, organization commitment and competition along the performance of the staff is reliable. It can be seen on positive alpha coeficient with value greater than 0,6. Therefore, the research instrument can be use to examine the similar data in the similar condition, with the probability of the research result that can be trusted.

Keywords: Leadership Style, Job Satisfaction, Organization Commitment and competition, and Staff Performance

Abstrak

Berdasarkan hasil uji F diperoleh hasil uji F, dengan F hitung sebesar 47,679 dengan signifikansi uji sebesar 0,000. Diketahui $df1 = 4$ dan $df2 = 75$ sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 5,68. Karena nilai signifikansi uji lebih kecil 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar F tabel ($45,238 > 5,68$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. Variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi serta Kinerja Pegawai berstatus reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi dan Kinerja Pegawai

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi yang besar maupun yang kecil. Peranan sumber daya manusia ini merupakan implementasi strategi yang sangat penting sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi tersebut. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang jika dibawa ke dalam organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Akibat adanya interaksi dengan karakteristik masing – masing serta banyak yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh dari sumber daya manusia itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya suatu kinerja yang baik sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan pada suatu organisasi tersebut. Namun, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi dalam mewujudkan kinerja yang diinginkan seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi, budaya organisasi, kompensasi, motivasi, iklim

kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya.

Kepemimpinan merupakan suatu konsep yang abstrak, tetapi hasilnya nyata. Kadangkala kepemimpinan mengarah pada seni, tetapi seringkali pula berkaitan dengan ilmu. Pada kenyataannya, Kepemimpinan merupakan seni sekaligus ilmu. Terdapat banyak definisi mengenai kepemimpinan, tergantung dari perspektif yang digunakan. Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan (Tjiptono dan Diana, 2003:152). Interaksi dari tiga faktor tersebut menghasilkan prestasi dan kepuasan (Gitosudarmo, 2008:128). Heidjrachman dan Suad Husnan dalam (Rachmawati, 2009) menjelaskan bahwa hubungan antara kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan seorang manajer berpengaruh dalam pencapaian tujuan suatu organisasi. Jika gaya tegas dan komando tampaknya lebih disukai maka manajer akan condong ke gaya yang berorientasi pada tugas (Sopiah, 2008:115).

Faktor lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi

pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2009:856). Komitmen organisasi adalah penting untuk sebuah organisasi karena merupakan indikator dari tujuan, produktifitas, tingkat absensi dan turn over dari organisasi tersebut (Bushra, Usman dan Naveed, 2011:261). Luthans (dalam Bushra, Usman dan Naveed, 2011:261) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang menggambarkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan merupakan sebuah proses yang berjalan dalam suatu organisasi.

Richard E. Boyatzis (dalam Sudarmanto 2009:46) menyatakan kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Menurut Michael Armstrong (Sudarmanto 2009:46) menyatakan kompetensi ialah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek utama dari sebuah proses kinerja pekerjaan. Dwi Cahyono dan Imam Ghozali (2002) dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan Bass dan Avolio (1993) dalam penelitiannya menguji pengaruh antara gaya kepemimpinan

terhadap kinerja karyawan, dimana dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dengan dimoderasi oleh budaya organisasi. Selain itu, Moon (2000) dalam penelitiannya menyatakan motivasi intrinsik dan ekstrinsik serta budaya berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan McNeese-Smith (1996) dalam penelitiannya menyatakan komitmen organisasi berhubungan positif dengan kinerja karyawan.

Berdasarkan data diketahui terdapat 1.805 orang PNS yang bekerja di seluruh SKPD Kabupaten Maybrat. Kinerja pegawai negeri sipil merupakan hal yang penting, karena berkerja untuk kelancaran pemerintahan dan pelayanan publik. Oleh karena itu, perlu diketahui berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya PNS di Kabupaten Maybrat. Beberapa permasalahan yang muncul sebagai akibat dari rendahnya kinerja pegawai terlihat dari munculnya keluhan dari para pegawai sebagai berikut: a. Pembagian upah honor kegiatan yang dirasakan kurang adil b. Pemimpin dianggap kurang mau mendengarkan aspirasi pegawai c. Hubungan teman kerja yang kurang harmonis d. Tidak adanya sanksi hukum

yang tegas terhadap karyawan yang mangkir. Terkait dengan persoalan kompensasi PNS, saat ini juga dapat dipandang sebagai persoalan pemerintah yang layak diagendakan sebagai suatu kebijakan yang menuntut secepatnya dilakukan perbaikan. Adapun faktor-faktor yang mendasarinya yaitu, kompensasi PNS memiliki implikasi yang berdimensi luas terhadap negara dan masyarakat. Kondisi kompensasi saat ini dirasa masih tidak adil dan layak, akan berakibat pada rendahnya produktivitas PNS. Sebagai dampaknya, pelayanan terhadap masyarakat menjadi buruk, baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Ini berarti secara tidak langsung kompensasi mempengaruhi kepentingan yang sangat luas, yaitu kepentingan masyarakat atau publik. Jika pelayanan masyarakat terus – menerus buruk, maka tentunya akan mengganggu kehidupan sosial dan ekonomi masyarakat. Selain itu terlihat masih banyak PNS yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya. Absensi pegawai di tahun 2014 berkisar antara 4 sampai 5 hari kerja, masih tingginya angka absensi dari PNS ini memunculkan berbagai keluhan dari masyarakat, salah satunya adalah terhadap rendahnya kinerja pelayanan publik kepada masyarakat. Sebagai contoh ada sejumlah warga masyarakat di Kabupaten Maybrat, yang mempertanyakan pelayanan

yang diberikan pemerintah daerah kepada mereka seperti dalam hal pembuatan KTP, akta pernikahan, akta kelahiran dan lain-lain dimana pelayanan tersebut dirasakan masih lama

Argumen Orisinalitas / Kebaruan

Penelitian dari Baihaqi (2010), Darwito (2008), Indrayani (2010), Kurniawan (2013), dan Soegihartono (2012) merupakan penelitian terdahulu yang dijadikan acuan untuk pembentukan model yang diuji pada penelitian ini.

Kajian Teoritik dan Empiris

Gaya kepemimpinan

Penjelasan yang lebih spesifik tentang gaya kepemimpinan dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard yaitu pola perilaku yang diperlihatkan oleh orang itu pada saat mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan orang lain. Gaya kepemimpinan yang dimaksudkan dalam pengertian ini merupakan persepsi orang lain, pengikut atau bawahan yang akan dipengaruhi perilakunya dan bukannya persepsi pemimpin itu sendiri (Raharjo, dkk, 2006: 72). Di sepanjang sejarah, model – model memiliki pengaruh yang penting terhadap pertumbuhan dan perkembangan manusia. Seperti yang terbukti benar pada seluruh agama dan pemerintahan yang sukses; para pemimpin

memodelkan standar, iklim dan ekspektasi bagi organisasi (Raharjo, dkk, 2006: 72).

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima (Hasibuan, 2001; Locke, 1995; Robbins, 1996 dalam Prabu Mangkunegara, 2005:7-8). Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan tersebut (Rivai, 2009: 856).

Konsep Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah motivator terkuat yang sangat mempengaruhi keinginan seseorang untuk memiliki kinerja yang baik, meningkatkan efisiensinya dan mengembangkan kemampuannya. Komitmen organisasi adalah penting untuk sebuah organisasi karena merupakan indikator dari tujuan, produktifitas, tingkat absensi dan turnover dari organisasi tersebut (Bushra, Usman

dan Naveed, 2011:261). Luthans (dalam Bushra, Usman dan Naveed, 2011:261) menyatakan bahwa komitmen organisasi sebagai sebuah sikap yang menggambarkan loyalitas pegawai terhadap organisasinya dan merupakan sebuah proses yang berjalan dalam suatu organisasi.

Konsep kompetensi

Richard E. Boyatzis (dalam Sudarmanto 2009:46) mengatakan kompetensi adalah karakteristik – karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan. Dan menurut Michael Armstrong (Sudarmanto 2009:46) mengatakan kompetensi ialah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat – tingkat perilaku yang berbeda-beda. Kompetensi menentukan aspek-aspek proses kinerja pekerjaan. Kompeten yaitu berasal dari kata *competence* yang berarti mampu. Spencer (Eko & Nurhadi, 2006:42) mendefinisikan kompetensi sebagai bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*.

Kajian Empiris

Baihaqi (2010) menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan; komitmen organisasi secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan; dan komitmen organisasi secara positif dan signifikan juga memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Darwito (2008) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Indrayani (2010) menemukan bahwa kinerja berhubungan erat dengan gaya kepemimpinan yang ditetapkan. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kurniawan (2013) hasil penelitian

menyimpulkan bahwa: (1) komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,857 > 1,655$ ($sig\ 0,000 < 0,05$) yang berarti H1 diterima, (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,350 > 1,655$ ($sig\ 0,001 < 0,05$) yang berarti H2 diterima, (3) kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi publik, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,730 > 1,655$ ($sig\ 0,007 < 0,05$) yang berarti H3 diterima.

Soegihartono (2012) hasil penelitian menyimpulkan bahwa : (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang (2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang (3) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 3 diterima, (4) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang (5) komitmen organisasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 5 diterima, (6) kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Alam Kayu Sakti Semarang dengan dimediasi oleh komitmen organisasi tidak dapat diterima, (7) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Alam Kayu Sakti Semarang dengan dimediasi oleh komitmen organisasi tidak dapat diterima.

Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai

Muhammad Fauzan Baihaqi pada tahun 2010 dengan judul penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Obyek penelitian ini adalah PT Yudhistira Galia Indonesia Area Yogyakarta. Hasil penelitian ini adalah: gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Darwito pada tahun 2008 dengan judul penelitiannya Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Obyek penelitian ini adalah RSUD Kota Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan diantaranya bahwa

Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Pegawai

Murni Indrayani pada tahun 2010 dengan judul penelitiannya Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan Sekretariat Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan (Pangkep) Dari uji statistik regresi berganda dengan menggunakan SPSS diperoleh koefisien korelasi antara komitmen organisasi dengan kinerja pegawai sebesar 0.875, Hal ini berarti kinerja berhubungan erat dengan komitmen organisasi.

Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Menurut Hariani, dkk (2015:120) Aspek Kompetensi dalam penelitian ini terbukti signifikan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai, ini terlihat dari koefisien regresi variable kompetensi karyawan terhadap kinerja adalah sebesar 0,638 dengan Sig (0,00<0,05) lebih kecil dari probabilitas 0,05 sehingga berpengaruh signifikan dan positif. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap

Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit II Dumai terlihat pada kolom Correlationpartial yaitu sebesar 0,301 atau sebesar 30,1% berarti kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian korelasi (Arikunto, 2010:4). Populasi penelitian merupakan populasi bertujuan dimana penulis membatasi pada 5 (lima) SKPD dengan jumlah populasi sebanyak 292 yang meliputi : 1) Sekretariat Daerah sebanyak 121 orang, 2) BPKAD sebanyak 29 orang, 3) Inspektorat sebanyak 28 orang, 4) Dinas Pekerjaan Umum sebanyak 59 orang dan 5) BAPPEDA sebanyak 55 orang. Kelima SKPD ini dianggap penulis mampu mewakili opini dari populasi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kabupaten Maybrat, karena jumlah mereka yang dominan. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sample. Teknik ini merupakan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random, atau daerah melainkan didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2010:183). Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 75 orang PNS Kabupaten Maybrat. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Nilai signifikansi untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan bernilai kurang dari 0,05. Hasil temuan menunjukkan variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai dianggap valid dan dapat digunakan untuk mendapatkan data-data penelitian.

Item pertanyaan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi serta Kinerja Pegawai berstatus reliabel. Ini terlihat dari koefisien alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6. Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = -0,038 + 0,338X_1 + 0,322X_2 + 0,198X_3 + 0,178X_4$. Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sebesar 0,338 yang menunjukkan pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel gaya

kepemimpinan mengalami kenaikan 1 satuan (% atau poin) dan koefisiensi lain nol, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,338 atau 33,8%. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X2) memiliki nilai sebesar 0,322 yang menunjukkan pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kepuasan kerja mengalami kenaikan 1 satuan (% atau poin) dan koefisiensi lain nol, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,322 atau 32,2%. Koefisien regresi variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai sebesar 0,198 yang menunjukkan pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel komitmen organisasi mengalami kenaikan 1 satuan (% atau poin) dan koefisiensi lain nol, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,198 atau 19,8% .

Koefisien regresi variabel kompetensi(X4) memiliki nilai sebesar 0,178 yang menunjukkan pengaruh variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai. Artinya jika variabel kompetensi mengalami kenaikan 1 satuan (% atau poin) dan koefisiensi lain nol, maka akan meningkatkan variabel kinerja pegawai (Y1) sebesar 0,178 atau 17,8%. Hasil uji F dapat disimpulkan bahwa variabel gaya

kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh dan dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diartikan sebagai kepemimpinan yang ditunjukkan dengan kewibawaan pimpinan dimata pegawai, kekuasaan pimpinan untuk mengambil keputusan melibatkan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, sikap tanggungjawab pimpinan terhadap semua pegawai, dan pimpinan bisa dijadikan panutan bawahan, maka kinerja pegawai akan meningkat. Sebagai *top manajer* peran pemimpin akan mempengaruhi berbagai kondisi yang ada dilingkungan kerjanya terutama bawahannya. Peranan sentral yang ada pada *top manajer* tentu saja mempengaruhi roda organisasi, kerana dari dirinyalah kebijakan-kebijakan organisasi terlahir. Menentukan tujuan organisasi, mempengaruhi perilaku pegawai untuk mencapai tujuan, mempengaruhi dalam memperbaiki kelompok dan budayanya merupakan hakikat dari proses kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik

tentu saja akan melahirkan suatu kondisi di mana pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja dan membuat pegawai merasa tenang dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Nawawi (2003: 169)

Dari apa yang telah diuraikan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan yang baik dan tepat merupakan salah satu aset penting yang harus dimiliki oleh di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. Hal tersebut mendorong Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat untuk melakukan berbagai kegiatan berupa pelatihan serta pengembangan dalam meningkatkan kualitas kepemimpinan. Realisasi mewujudkan kepemimpinan yang tepat dan benar di buktikan dengan adanya kegiatan pelatihan kepemimpinan berupa pendidikan dan latihan (Diklat) yang disediakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat yang meliputi pendidikan dan latihan (Diklat) Latihan Prajabatan Golongan I, II DAN III, Diklat Kepemimpinan TK.IV, Diklat Kepemimpinan TK.III, Diklat Kepemimpinan TK.II. Berbagai pendidikan dan latihan (Diklat) yang disediakan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat bertujuan untuk meningkatkan etos kerja dalam lingkungan

kerja. Selain itu dengan adanya pengembangan dalam bidang kepemimpinan tentu saja mendukung kinerja pegawai negeri sipil yang ada di di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. Hal tersebut dikarenakan seorang Pegawai Negeri Sipil yang notabenehnya merupakan abdi masyarakat harus memiliki kompetensi dan terampil sesuai dengan bidangnya masing-masing, khususnya dalam bidang pendidikan yang menjadi salah satu sasaran utama dalam pembangunan nasional.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dalam melaksanakan tugas di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Maybrat kinerja merupakan hal yang sangat penting di dalamnya, kinerja adalah suatu ukuran prestasi / hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Mardiasmo (2004) menyatakan bahwa penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu: (1) membantu membenahi kinerja pemerintah, (2) pengalokasian pembuatan keputusan dan sumber daya, (3) memperbaiki komunikasi kelembagaan

dan diwujudkan pertanggungjawaban organisasi public. Menurut Helfert (dalam Srimindarti, 2004: 53) Kinerja perusahaan adalah hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya yang dimiliki sehingga menghasilkan suatu keadaan perusahaan secara utuh selama periode tertentu. Kinerja juga merupakan istilah umum yang digunakan untuk seluruh atau sebagian aktivitas dan tindakan dalam organisasi pada suatu periode tertentu dengan dasar efisiensi, referensi pada sejumlah standar seperti biaya yang diproyeksikan atau biayabiaya masa lalu, akuntabilitas atau pertanggungjawaban manajemen dan lain sebagainya (Putri & Latrini, 2013:628)

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan adanya kepuasan dalam berkerja. Keadaan yang menyenangkan dapat dicapai jika sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan sesuai dengan kebutuhan dan nilai yang dimiliki. Kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan rasa senang dan positif yang merupakan hasil penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya

mereka terima. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap kerja itu (Robbins, 1996 dalam Prabu, 2005:7-8). Kepuasan kerja adalah awal dalam memperoleh kinerja yang baik. Jika seorang karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka karyawan tersebut akan memberikan yang terbaik yang dapat dilakukan untuk perusahaan (Edy, 2008:160).

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Dalam melakukan peningkatan kinerja terhadap Pegawai Negeri Sipil di Maybarat perlu adanya komitmen kerja. Pencapaian tujuan di lingkungan pemerintahan merupakan amanat yang harus dilaksanakan secara tanggung jawab. Komitmen dalam bekerja dapat menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap pegawai. Komitmen yang tinggi para PNS di maybarat dapat berupa loyalitas dan keterlibatan mereka dalam melaksanakan tugas tersebut. Richard M. Steers (2002) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi

kepentingan organisasi) dan loyalitas (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan) yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Steers berpendapat bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai, dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan.

Dalam pelaksanaan kinerja di lingkungan Kpemerintahan daerah kabupaten Maybarat dapat terlihat dari seberapa besar kontribusi para PNS dalam melakukan kemajuan instansi tersebut. Keterlibatan atau partisipasi para PNS dalam melakukan aktivitas-aktivitas kejar penting diperhatikan karena dengan adanya keterlibatan tersebut akan terbina kerjasama yang baik antara pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Penilaian kerja para PNS dapat dilakukan dengan cara memberikan prestasi kerja atau penghargaan kerja pada karyawan. Pemberian prestasi tersebut dapat memicu peningkatan motivasi dan komitmen organisasi dalam diri PNS untuk

melakukan suatu pekerjaan. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Maybarat.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Perlu diadakannya upaya pengembangan kompetensi secara sistematis. Pengembangan kompetensi dapat dilakukan dengan melakukan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan mengupayakan peningkatan aspek aspek yang mendasar dalam pengetahuan maupun keterampilan kerja para PNS. Kinerja dan keefektifan pegawai dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan pada bidang pekerjaan tersebut. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Kompetensi dapat berupa tujuan, perangai, konsep diri, sikap atau nilai, penguasaan masalah, atau ketrampilan kognitif maupun ketrampilan perilaku. Setiap sifat perorangan yang dapat diukur atau dihitung dengan jelas dan dapat ditunjukkan untuk membedakan secara gemblang seorang perilaku unggul dari seorang perilaku efektif dari seorang pelaku yang tidak efektif. Dalam keterkaitan ini perlu adanya pembenahan mengenai kompetensi PNS di Maybrat agar dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat. Dapat terlihat bahwa dengan adanya kompetensi yang terampil akan menghasilkan kinerja yang baik pada pegawai. Terkait hal ini terdapat hubungan yang positif antar kompetensi dan kinerja pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulan

Dalam penelitian ini dapat diambil kesimpulan bahwa (1) Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan dari Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. (3) Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. Tidak atau kurang puasnya para PNS, dapat mengakibatkan kurang optimalnya pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan. (4) Komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. Komitmen organisasi dapat diperlihatkan oleh para PNS dengan melalui loyalitas, keterlibatan dalam melakukan pekerjaan, dan adanya kepercayaan antar rekan kerja, sehingga timbul kerja sama yang baik dalam melakukan tugas. (5) Kompetensi berpengaruh secara positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat. Hal ini menunjukkan para PNS memiliki kompetensi yang kurang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan

Rekomendasi

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan rekomendasi sebagai berikut (1) Pemerintah kabupaten Maybrat

hendaknya melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kompetensi para PNS dilingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Maybrat, seperti melalui pelatihan-pelatihan, mutasi dan rotasi pekerjaan bahkan untuk tugas-tugas yang khusus dan membutuhkan keahlian khusus sebaiknya dilakukan pemagangan pada kabupaten kota yang berprestasi atau lebih maju. (2) Komitmen organisasi nilainya meskipun positif dan signifikan namun nilainya lemah atau tidak dominan untuk itu maka Pemerintah Kabupaten Maybrat sebaiknya meningkatkan program pelatihan dan peningkatan budaya organisasi agar tercipta iklim kerja yang positif dan didukung komitmen organisasi yang kuat dari para PNS.

Daftar Pustaka

Bass, Bernard M And Avolio, Bruce J, 1993, "Transformational Leadership And Organizational Culture," *Public Administration Quarterly*, 17:1, 112-121.

Bass, B.M. 1997. Does Transactional-Transformational Leadership Paradigm Transcend Organizational And National Boundaries?. *Journal American Psychologist*. 52:130-139.

Bushra, Fatima; Usman, Ahmad; Naveed, Asvir. (2011). Effect of Transformational Leadership on

Employees' Job Satisfaction and Organizational Commitment in Banking Sector of Lahore (Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*, 2 (18), 261-267.

Dwi Cahyono Dan Imam Ghazali. 200. Pengaruh Jabatan, Budaya Organisasional, Dan Konflik Peran Terhadap Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi: Studi Empiris Di Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 5, No. 3. Hal 341- 364

Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat "Rumah Sakit Mata Dr. Yap" Yogyakarta Dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol 2. No 3. Hal 159-174

Eman, dkk. 2012. Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Kompetensi Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen* Vol. 10, No. 1. Hal: 1047-1054.

Gitosudarmo, dkk. 2008. Perilaku keorganisasian: edisi pertama. Yogyakarta: BPFE

Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. Edisi

- Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hariani, Wenny., Dkk. 2015. *Engaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertamina (Persero) Refinery Unit Ii Dumai* *Jurnal Economica*. Vol. 1. No. 1. Hal 115-124
- Kotler Philip Dan Armstrong. 2001. *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jilid 1 Edisi Kedelapan, Alih Bahasa Oleh Damos Sihombing, MBA. Jakarata :Penerbit Erlangga
- Mangkunegara, A. A. A. P., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mcneese-Smith, Donna. 1996. *Increasing Employee Productivity Job Satisfaction, And Organizational Commitment*. *Hospital And Health Services Ad*. Vol. 41 No. 2. Hal 160-175.
- Moon, M. Jae. 2000. *Organizational Commitment Revisited In New Public Management (Motivation, Organizational, Culture, Sector, And Manajerial Level. Public Performance & Management Review*. Vol. 24, No. 2. Hal 177-194.
- Naderi Anari, Nahid. 2012. *Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, And Organizational Commitment*, Vol 24, Iss 4. Pp 256 – 269
- Putri, Putu Yudha. A., & Latrini, Made. Y., 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sektor Publik, Dengan In-Role Performance Dan Innovative Performance Sebagai Variabel Mediasi*. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. Hal 627-638
- Rachmawati, Ike Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Penerbit Andi,.
- Raharjo, Susilo Toto, dkk. 2006. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal Dan Departemen Agama Kota Semarang)*. *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi*. Volume 3, Nomor 2. Hal. 69-81.
- Rivai, dkk. 2008. *Performance Apprasal Sistem yang tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing*

- Perusahaan, Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior*. Upper Saddle River. New Jersey: Prentice- Hall Inc.
- Robbins dan Coulter, 2004, "Manajemen", Edisi ketujuh, penerbit ; PT.Indeks Group Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung; PT Refika Aditama.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Sopiah. 2008. *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: ANDI
- Stogdill, Raplh. M. 1974. *Hanbook Of Leadership*. New York: The Free Press
- Sudarmanto,. 2009. *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori,Dimensi Dan Implementasi Dalam Organisasi*, Yogyakarta:Pustaka Pelajar
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta
- Steers Richard. M.. 2002. *Efektivitas Organisasi*. (Terjemahan). Jakarta: Erlangga
- Tjiptono, Fandy dan Diana, Anastasia. 2003. *Total Quality Manajemen (TQM)*. Yogyakarta: ANDI