

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KEPUASAN KERJA, DAN KOMPETENSITERHADAP KINERJA KARYAWAN KSU DANA RAHAYU

I Ketut Candra Putra¹, I Wayan Suarjana², Bagus Nyoman Kusuma Putra³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: candraketut72@gmail.com

ABSTRACT

Human resources are a central factor in an organization. Whatever the form and purpose, the organization is made based on various visions for the benefit of humans and in carrying out its mission it is managed and managed by humans. One of the factors that can affect employee performance is leadership, job satisfaction and competence. This study aims to determine the effect of leadership, job satisfaction and competence on the performance of KSU Dana Rahayu employees. The population in this study were 30 people. The sample in this study were 30 employees at KSU Dana Rahayu. Determination of the sample in this study is saturated sampling, in which the entire population is used as a sample. The analysis technique used is Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that the leadership variable has a positive and significant effect on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and competence has a positive and significant effect on employee performance at KSU Dana Rahayu.

Keywords: Leadership, Job Satisfaction, Employee Competence and Performance

PENDAHULUAN

Perekonomian Indonesia sangat dipengaruhi oleh globalisasi. Dampaknya yang secara langsung dirasakan adalah perkembangan bisnis dalam negeri yang mengalami kemajuan cukup pesat. Hal ini dibuktikan dengan semakin banyaknya perusahaan - perusahaan yang ada di Indonesia, secara otomatis mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Dalam Peraturan Pemerintah No.100 tahun 2012 Pemerintah memberi keleluasan pada pihak swasta untuk ikut berperan serta dalam peningkatan, pengelolaan Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) demi membangun perekonomian Bangsa. Kondisi ini pula yang menuntut para pengusaha untuk lebih ulet lagi dalam melihat setiap kesempatan bisnis yang ada dan mengembangkansumber daya manusia yang dimilikinya.

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh

keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas (Anggayuni, 2016). Kinerja tidak hanya dilihat dari segi efektifitas dan efisiensi, tetapi juga berkaitan dengan sikap mental karyawan yang selalu menginginkan peningkatan terus menerus.

Studi penelitian ini dilaksanakan pada KSU Dana Rahayu yang terletak di Jalan Kerta Winangun II No. 1 Sidakarya, Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh KSU Dana Rahayu. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan KSU Dana Rahayu terdapat fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, tidak disiplin dalam menaati peraturan, serta kurang kompaknya karyawan dalam bekerja sama saat menyelesaikan tugas. Mengingat pentingnya kinerja karyawan, maka perlu diperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa diantaranya adalah kondisi pekerjaan, peraturan perusahaan,

Kompetensi, kepemimpinan dan kepuasan kerja. Adapun faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting karena faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan karena pimpinan yang merencanakan, menginformasikan, membuat, dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan kepemimpinan di KSUDana Rahayu, dimana beberapa karyawan merasa kondisi saat ini di KSU Dana Rahayu yaitu kurang konsistennya pimpinan dalam mengatur peraturan baik bersifat umum maupun khusus, seperti peraturan yang sudah termuat dalam SOP (Standar Operasional Prosedur) yang seharusnya bisa diterapkan setiap harinya, tapi kenyataannya penerapan SOP tersebut tidak berlangsung lama. pimpinan hanya bisa memberikan pengarahannya pada saat meeting evaluasi pencapaian target, tanpa memberikan dorongan dan masukan baik secara langsung ataupun tidak langsung kepada karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian Ridwan dan Anwar(2022), Alfanda,dkk. (2022), Huda,dkk. (2022), Gede dan Piartini (2017) yang mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Marjaya dan Fajar (2019) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja di KSU Dana Rahayu, dimana beberapa karyawan masih

ada yang datangnya telat dan beberapa orang yang alpha (tidak ada keterangan). Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa disiplin karyawan menjadi rendah. Dengan demikian kepuasan kerja pegawai kurang maksimal. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Dewi,dkk.(2018), Asmawiyah,dkk. (2020), Mutia (2017), Purba,dkk.(2019) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Wijayanti dan Meftahudin (2016) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi juga merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tidak kalah penting kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui faktor kompetensi kerja karyawan itu sendiri. Setiap karyawan memiliki keahlian yang berbeda sesuai kemampuan kinerja mereka. Menurut Emron,dkk. (2017, P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut George,dkk. (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasainya. Dan itu pun harus melalui tahap dan proses sehingga kompetensi yang dimiliki dapat berguna di dunia kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang berkaitan dengan kompetensi di KSU Dana Rahayu, dimana beberapa karyawan kurang menguasai informasi yang diberikan oleh atasan terkait pekerjaan yang diberikan yang menyebabkan karyawan tidak sepenuhnya mengetahui pekerjaan sehingga menyebabkan tugas yang diberikan menjadi belum terselesaikan dengan baik. Hal tersebut dikarenakan ada karyawan yang masih berpendidikan terakhir D3 hingga SMA yang diterima bekerja, sehingga mengakibatkan keterampilan karyawan

belum sesuai dengan kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan. Sehingga diperlukannya tingkat pendidikan dalam perusahaan agar pekerjaan yang diberikan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Rosmaini dan Tanjung (2019), Adam, dkk. (2021), Dwiyantri, dkk. (2018), yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Regina, dkk. (2019), yang menyatakan kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU Dana Rahayu.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KSU Dana Rahayu ?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KSU Dana Rahayu ?
3. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan KSU Dana Rahayu ?

TINJAUAN PUSTAKA

1) Path-Goal Theory

Path-Goal Theory adalah suatu model kepemimpinan yang dikembangkan oleh Robert House, (1971) yang menyaring elemen-elemen dari penelitian Ohio State tentang kepemimpinan pada inisiatif structure dan consideration serta teori pengharapan. Robert house menyampaikan teorinya bahwa kepemimpinan yang efektif menggunakan dominasi, memiliki keyakinan diri, mempengaruhi dan menampilkan moralitas tinggi untuk meningkatkan karismanya. Dengan kharismanya pemimpin transformational akan menantang bawahannya untuk melahirkan karya istimewa. Langkah yang dilaksanakan

pemimpin ini biasanya membicarakan dengan pengikutnya bagaimana pentingnya kinerja mereka, bagaimana bangga dan yakinnya mereka sebagai anggota kelompok, bagaimana istimewanya kelompok yang akan menghasilkan karya luar biasa. Dasar dari teori ini merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka dan untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Istilah path-goal ini datang dari keyakinan bahwa pemimpin yang efektif memperjelas jalur untuk membantu anggotanya dari awal sampai ke pencapaian tujuan mereka, dan menciptakan penelusuran disepanjang jalur yang lebih mudah dengan mengurangi hambatan dan Pitfalls.

2) Kepemimpinan

Pemimpin merupakan kata dasar dari kepemimpinan, dimana memiliki arti seorang yang menjalankan suatu kelompok dengan mempengaruhi individu lainnya dalam rangka untuk meraih suatu tujuan yang ditentukan bersama (Julianto, 2021). Variabel ini diukur dengan (4) Indikator Kepemimpinan. Adapun indikator kepemimpinan menurut Handoko (2008), yaitu :

1. Mengarahkan
2. Melatih
3. Memberi dukungan
4. Memberi wewenang

3) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersisi banyak dimana dari sisi yang satu memuaskan dan sisi yang lain kurang memuaskan. Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dirasakan pegawai dalam pekerjaannya yang dapat menghasilkan sesuatu yang memenuhi kebutuhan, keinginan, harapan, dan ambisi pribadinya sehingga merasa puas secara lahir batin (Khair, 2019).

Variabel ini diukur dengan (7) indikator dari Veithzal Rivai (2009), adalah:

1. Isi pekerjaan
2. Supervisi
3. Organisasi dan manajemen

4. Kesempatan untuk maju
5. Gaji dan keuntungan
6. Rekan kerja
7. Kondisi pekerjaan

4) Kompetensi

Kompetensi didefinisikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik (Sutrisno,2019). Variabel ini diukur dengan (5) indikator dari Ruky (2017), yaitu:

1. Karakter pribadi (traits)
2. Konsep diri (self concept)
3. Pengetahuan (knowledge)
4. Keterampilan (skill)
5. Motivasi kerja (motives)

5) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan secara individu, dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai beban dan tanggung jawab yang diamanahkan perusahaan kepadanya (Daulay,2019). Variabel ini diukur dengan (5) indikator dari Mathis,dkk. (2017),yaitu:

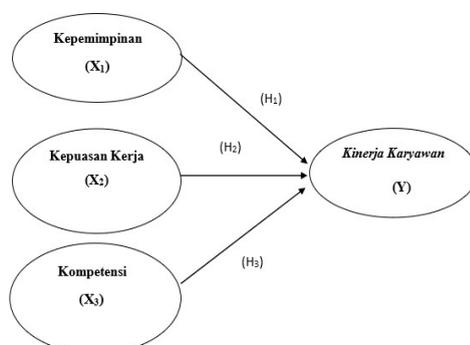
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. KehadiranTingkat

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

Kerangka Berpikir

Adapun kerangka model penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.

Gambar 1 Metode Penelitian



Hipotesis

H1 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSU

Dana Rahayu.

H2 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSU Dana Rahayu.

H3 : Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan KSU Dana Rahayu

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di KSU DanaRahayu dengan alamat di Jalan Kerta Winangun II No. 1 Sidakarya Denpasar Selatan, Kota Denpasar. Obyek Penelitian Obyek penelitian akan meneliti apakah ada pengaruh antara Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan total sampel sebanyak 30 orangkaryawan pada KSU Dana Rahayu. Teknik pengambilan sampel pada riset ini ialah mempergunakan teknik nonprobability sampling diperoleh sebanyak 30 data karyawan. Teknik analisis data yang dipergunakan pada riset ini ialah uji instrument, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, ujisignifikasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas disimpulkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel kepemimpinan, kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja karyawan yang diuji nilainya lebih besar dari 0,3. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti valid.

Berdasarkan hasil uji reliabilitasmenunjukkan masing-masing nilai Cronbach's Alpha pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60 (Cronbach's Alpha > 0,60). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini adalah terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel bebas yaitu motivasi, lingkungan kerja dan loyalitas kerja $> 0,10$ dan nilai VIF ≤ 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam model regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk $X_1=1,622$, $X_2=1,888$, dan $X_3=1,227$, dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini bebas dari gejala multikoleniaritas.

Uji Hipotesis

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan KSU Dana Rahayu secara parsial dilakukan dengan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS *version 25.0 for Window* disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,149	4,284		,268	,791
Kepemimpinan	,614	,136	,547	4,528	,000
Kepuasan Kerja	,195	,084	,302	2,316	,029
Kompetensi	,211	,094	,235	2,240	,034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,149 + 0,614X_1 + 0,195X_2 + 0,211X_3$$

Berdasarkan hasil persamaan ini, dapat dijelaskan pola pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap kinerja sebagai berikut :

a. $b_1 = 0,614$ berarti apabila Kepemimpinan (X_1) semakin baik sedangkan Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) tidak berubah (konstan) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Artinya setiap peningkatan Kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. $b_2 = 0,195$ berarti apabila Kepuasan Kerja (X_2) semakin baik sedangkan

Kepemimpinan (X_1) dan Kompetensi (X_3) tidak berubah (konstan) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Artinya setiap peningkatan Kepuasan Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. $b_3 = 0,211$ berarti apabila Kompetensi (X_3) semakin baik sedangkan Kepemimpinan (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) tidak berubah (konstan) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Artinya setiap peningkatan Kompetensi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil persamaan tersebut diatas maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Artinya apabila variabel Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) meningkat maka kinerja akan meningkat.

2) Hasil Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan Hasil Analisis Korelasi Berganda dapat diketahui nilai korelasi $R = 0,875$. Berdasarkan kriteria derajat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat menurut Sugiyono (2018), nilai korelasi tersebut berada antara 0,800

– 0,1000. Ini berarti terdapat korelasi yang sangat kuat antara Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Analisis Determinasi (R^2)

Berdasarkan Analisis Determinasi dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square = 0,739 atau 73,9%. Hal ini berarti pengaruh Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 73,9% Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 ,875a ,766 ,739 3,079 Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 ,875a ,766 ,739

3,079 sedangkan sisanya 25,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

4) Uji F

Berdasarkan Uji F diketahui Fhitung (28,378) $> F_{tabel}$ (2,84) dengan nilai signifikansi F adalah $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dan Kompetensi (X_3) secara simultan

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada KSU Dana Rahayu.

5) Uji t

Berdasarkan hasil uji t dengan perhitungan melalui SPSS dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dari Tabel 5.10 diketahui bahwa Unstandardized Coefficients B menunjukkan arah positif sebesar 0,614 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yaitu berarti Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSU Dana Rahayu. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima.

b. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dari Tabel 5.10 diketahui bahwa Unstandardized Coefficients B menunjukkan arah positif sebesar 0,195 dengan signifikansi $0,029 < 0,05$, yaitu berarti Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSU Dana Rahayu. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima.

c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dari Tabel 5.10 diketahui bahwa Unstandardized Coefficients B menunjukkan arah positif sebesar 0,211 dengan signifikansi $0,034 < 0,05$, yaitu berarti Kompetensi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada KSU Dana Rahayu. Maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pendapat Fiedler Masmuh (2010), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan memberikan pengarahan dan koordinasi kepada bawahan (anggota organisasi) dalam mencapai tujuan organisasi serta kesediaan untuk menjadi penanggung jawab utama dari kegiatan kelompok yang dipimpinnya. Sedangkan definisi kepemimpinan menurut Robbins (2009), kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Berdasarkan definisi menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu perilaku dengan

tujuan tertentu untuk mempengaruhi aktivitas para anggota kelompok sehingga dapat mencapai tujuan bersama yang dirancang untuk memberikan manfaat individu dan organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gede dan Saroyeni (2018), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Ridwan dan Anwar (2022), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Hasibuan (2007), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (job satisfaction) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novi,dkk. (2018), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan Mutia (2017), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin bagus fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, maka semakin berdampak baik bagi kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan sertadidukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016 : 271) Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, dkk. 2015, : 230).

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rosmaini, dkk. (2019), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga dengan Aqbar (2017), menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin tinggi keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki, maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pada BAB V, maka penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan perusahaan KSU Dana Rahayu dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan KSU Dana Rahayu. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan pada KSU Dana Rahayu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan KSU Dana Rahayu. Semakin baik kepuasan kerja yang diberikan pada KSU Dana Rahayu maka akan berdampak baik bagi kinerja karyawan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan perusahaan KSU Dana Rahayu. Semakin tinggi kompetensi yang diterapkan pada KSU Dana Rahayu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Saran

Adapun saran dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel Kepemimpinan yaitu pernyataan “Pimpinan saya selalu memberikan arahan agar saya selalu bekerja dengan baik”, maka disarankan sebaiknya pemimpin perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam memberikan motivasi atau dorongan sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan peranan dan kemampuannya masing-masing sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan maupun operasional perusahaan pada KSU Dana Rahayu.
2. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel Kepuasan Kerja yaitu pernyataan “Kenyamanan kondisi untuk bekerja di tempat saya bekerja sangat memadai”, maka disarankan sebaiknya pimpinan perusahaan diharapkan lebih memperhatikan kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang sehingga membuat karyawan betah untuk bekerja diperusahaan tersebut dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan KSU Dana Rahayu.
3. Berdasarkan skor rata-rata terendah pada variabel Kompetensi yaitu pernyataan “Dengan pengetahuan yang saya miliki saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik”, maka disarankan sebaiknya perusahaan diharapkan dapat mengadakan kegiatan atau pelatihan yang memiliki reward kepada pegawai agar lebih terpacu untuk meningkatkan kinerjanya mempertimbangkan kedisiplinan pegawai harus dikontrol lagi agar para karyawan memahami arti pentingnya disiplin dalam bekerja dan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis*, 18(1), 45-60
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Asmawiyah, A., Mukhtar, A., & Nurjaya, N. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Mirai Management*, 5(2).
- Adam, W. N., Suryani, W., & Tarigan, E. S. D. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, 2(1), 41-50.
- Alfanda, F. A., & Sitohang, F. M. (2022). Pengaruh Pemberian Kompensasi, Loyalitas Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Graha Kharisma. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(60)
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2018). Pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara. *BISMA: jurnal manajemen*, 4(2), 154-161.
- Dwiyanti, N. K. A., Heryanda, K. K., & Susila, G. P. A. J. (2019). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 5(2), 121-130.
- Gede, I. K., & Piartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4(7), 2337-3067.
- Huda, S., & Abdullah, R. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Yang Di Mediasi Motivasi Kerja Karyawan Hotel Harper Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 9(1), 21-30
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147
- Purba, D. C., Lengkong, V. P., & Loindong, S. (2019). Analisis pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan umum percetakan negara republik indonesia cabang manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- Ridwan, A. A., & Anwar, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Proyek Pembangkit dan Jaringan Sulawesi Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 274-284.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1-15
- Wijayanti, R., & Meftahudin, M. (2017). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat UNSIQ*, 3(3), 185-192
- Wondal, R. R., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Julianto, B., & Carnarez, T. Y. A. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Professional: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Kinerja, Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676-691.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Syafrina, N. (2018). Faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja
karyawan pada PT. Aspacindo Kedaton

Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal
Benefita*, 3(3), 455- 468.