

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT DEPATI TUJUH KABUPATEN KERINCI  
DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL *INTERVENING***

**WANDRA EFENDI, NAFRITMAN, NURFITRI  
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH**

Email:

[effendiwandra@gmail.com](mailto:effendiwandra@gmail.com)  
[nafritman@gmail.com](mailto:nafritman@gmail.com)  
[fitrinur8833@gmail.com](mailto:fitrinur8833@gmail.com)

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the effect of leadership and job satisfaction on performance. either directly or indirectly in the office of the Head of Air Warm District. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely leadership variables (X1), intervening variables job satisfaction (X2), and endogenous variables namely performance (Y). The population of this study is all 27 State Civil Apparatuses (ASN) at the Depati Tujuh sub-district office. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data were collected through questionnaires. The research findings show that: 1) There is a direct influence of leadership on job satisfaction significantly, where the contribution value obtained is 0.331 or 33.1% with a significance of 0.000. 2) There is a direct influence of leadership on performance significantly, where the contribution value obtained is 0.081 or 8.1% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct effect of job satisfaction on performance, where the contribution value obtained is 0.551 or 55.1% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect influence of leadership on performance through job satisfaction significantly, where the contribution value obtained is 0.117 or 11.7%.*

***Keywords: Leadership, Job satisfaction, Performance***

***ABSTRAK***

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. baik secara langsung maupun tidak langsung di kantor Camat Depati Tujuh Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kepemimpinan(X1), variabel intervening kepuasan kerja (X2), dan variabel endogen yaitu kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) yang ada pada kantor Camat Depati Tujuh sebanyak 27. Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai

kontribusi didapatkan adalah 0,331 atau 33,1% dengan signifikansi 0,000. 2) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,081 atau 8,1% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,551 atau 55,1% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,117 atau 11,7 %.

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Kepuasan kerja, Kinerja**

## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pelayanan publik sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 Tentang Pelayanan Publik dalam Pasal (1) Ayat (1) merupakan kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa dan atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik. Kemudian dipertegas lagi dalam Pasal (7) standar pelayanan adalah tolak ukur yang dipergunakan sebagai pedoman sebagai pedoman penyelenggaraan pelayanan dan acuan penilaian kualitas pelayanan sebagai kewajiban dan janji penyelenggara publik kepada masyarakat dalam rangka pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah terjangkau dan terukur.

Uraian undang-undang tersebut diatas memberikan penegasan bahwa pemerintah berkewajiban memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat sebagai penerima pelayanan, sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Pelayanan yang harus diberikan adalah pelayanan yang baik, mudah, murah, cepat dan terukur. Untuk memberikan pelayanan tersebut harus berdasarkan atas tugas pokok dan fungsi Aparatur Sipil Negara yang tercantum dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang bertugas sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik, serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, Namun pada kenyataannya pelayanan publik menampilkan wajah buruk dimata masyarakat. Bahwa wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga Aparatur Sipil Negara terlihat dari pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ini jelas terlihat sebagai bentuk rendahnya motivasi pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur negara. Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan seringkali ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan, sehingga pekerjaannya sebagai pelayan publik tidak berjalan dengan baik.

Pelayanan publik yang kinerja pegawainya dikaitkan dengan kepemimpinan dan kepuasan kerja menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia saat ini. Dalam rangka mewujudkan tercapainya tujuan organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan

tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Kinerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya kepemimpinan yang baik, pemberian motivasi, peningkatan disiplin dan pemberian kompensasi yang layak.

Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Gibson (2000:110) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal-balik antara kepuasan kerja dan kinerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau presentasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja juga menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins (2003:78) yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima.

Berdasarkan penelitian awal di lapangan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kerinci masih kurang dirasakan hal ini bisa dilihat dari masih kurang intensifnya pegawai berada di kantor, masih kurang komitmennya pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum maksimal dirasakan serta masih kurang kondusifnya kantor Camat Depati Tujuh yang sesuai harapan. Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang telah dilakukan antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh Yuniastuti (2011) ditemukan bahwa rendahnya kepuasan kerja karyawan dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian, dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci Dan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
4. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci?
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening di kantor camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci?

### 1.4 Tinjauan Pustaka

#### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Yukl (2015: 9) merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

#### **Kepuasan Kerja**

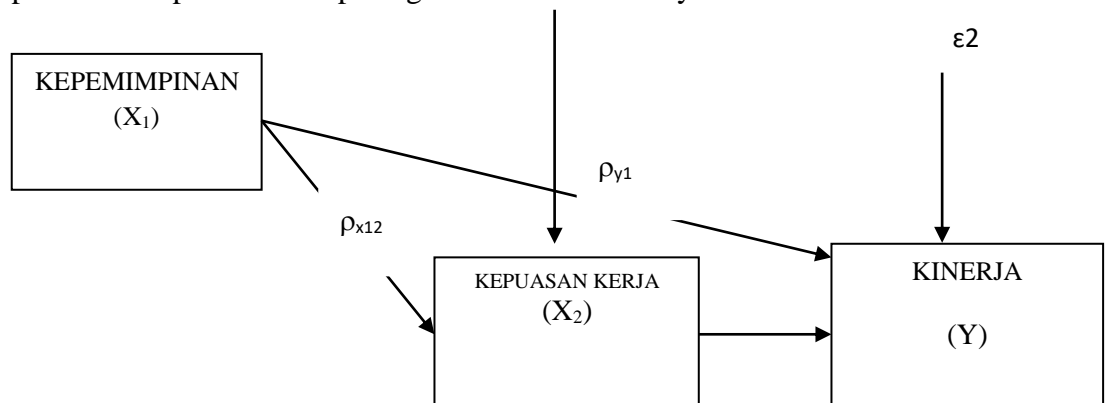
Menurut Greenberg dan Baron (2003:148) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.

#### **Kinerja**

Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai:” ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”.

### 1.5 Kerangka Pemikiran

Sesuai dengan landasan teori dan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas maka dapat dibuat sebuah kerangka berpikir konseptual yang akan dipedomani seperti terlihat pada gambar di bawah ini yaitu:



## 1.6 Hipotesis

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap motivasikantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 2) Kepeimipinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 3) Motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja Pegawai kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?
- 4) Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci ?

## II. METODE PENELITIAN

### 2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif.

#### 2.1.2 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada kantor Camat Depati Tujuh Kabupaten Kerinci yang berjumlah 22 orang.

#### 2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 22 orang.

#### 2.1.4 Teknik Analisis Data

##### Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	kurang setuju	2
4	Tidak setuju	1

#### Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk menguji asumsi bahwa distribusi sampel dari galat taksiran sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, teknik pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Kalmogorov Smirnov*.

### Linieritas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen terhadap variabel endogen.dengan bantuan komputer program SPSS *for Window Release 16.0*

### Uji F

Uji F digunakan untuk menguji apakah variable bebas tersebut secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable terikatnya.

### Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)

Untuk mengetahui apakah terdapat signifikan pengaruh taklangsung variabel x terhadap y melalui variabel intervening (perantara) maka dapat diuji dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

## III HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepemimpina n(X1)	Kepuasan kerja(X2)	Kinerja(Y )
N		27	27	27
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	29.00	28.26	28.56
	Std. Deviation	2.617	2.379	2.592
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.175	.177
	Positive	.167	.100	.177
	Negative	-.130	-.175	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.870	.910	.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.436	.379	.363
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: Olah data 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel kepemimpinan (X1), kepuasan kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

### 3.2 UjiLinieritas

#### A. Linieritas antara Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Kepemimpinan (X1)	97.402	7	13.915	3.422	.015
Between Groups	84.994	1	84.994	20.901	.000
Linearity	12.408	6	2.068	.509	.794
Deviation from Linearity	77.264	19	4.067		
Within Groups	174.667	26			
Total					

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) linier.

#### B. Linieritas antara kepuasan kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaY * KepuasanKerja (X2)	144.567	8	18.071	10.806	.000
Between Groups	135.288	1	135.288	80.903	.000
Linearity	9.279	7	1.326	.793	.603
Deviation from Linearity	30.100	18	1.672		
Within Groups	174.667	26			
Total					

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dikategorikan linear.

**C. Linieritas antara Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dengan Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>).**

**ANOVA Table**

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja Between Groups (Combined)	57.404	7	8.201	1.735	.160
X <sub>2</sub> * Kepemimpinan X <sub>1</sub>	48.590	1	48.590	10.283	.005
Linearity	8.814	6	1.469	.311	.923
Deviation from Linearity	89.781	19	4.725		
Within Groups	147.185	26			
Total					

Sumber: Olah data 2022

Karena nilai signifikansi lebih besar dari pada Alpha (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel Integritas (X<sub>1</sub>) terhadap MSDM (X<sub>2</sub>) linear.

**3.3 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi**

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	kepemimpinan (X <sub>1</sub> ) terhadap kepuasan kerja (X <sub>2</sub> )	0.002	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, dengan kepuasan kerja. Dengan <i>R Square</i> = 0.330
2.	kepemimpinan (X <sub>1</sub> ), kepuasan kerja (X <sub>2</sub> ) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,000	Siginifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Dengan <i>R Square</i> = 0.830

**3.4 Uji Signifikansi Pengaruh tidak langsung atau *intervening* (perantara)**

Berdasarkan perhitungan pengaruh tidak langsung, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 0,117.



#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,331 atau 33,1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kantor Camat Depati Tujuh.
2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,081 atau 8.1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Depati Tujuh.
3. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,551 atau 55.1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  artinya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kantor Camat Depati Tujuh.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,117 atau 11,7% dengan nilai Thitung lebih besar dari Ttabel ( $3,289 > 1,703$ ) dari  $\alpha = 0,05$  artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Kantor Kantor Camat Depati Tujuh.

#### **V. UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Sims (2006, MSDM, Pelita Jaya, Bandung  
Tika (2006, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.  
Chiaburu dan Tekleab, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara  
Simanjuntak (2005, Evaluasi Kinerja, Refika, Bandung  
Chen, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta  
Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004, Kepuasan kerja Mengembangkan Efikasi Diri, Rahman, Semarang  
Manullang, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta  
Maltis dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba empat, Jakarta  
Carrel dkk, 2001, Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan, PPM, Jakarta  
Gomes (2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi offset, Yogyakarta  
Simamora 2001, Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif, Edisi Pertama, PT. Gramedia, Jakarta  
Flippo 2000, Manajemen Personalia, Erlangga, Jakarta  
Handoko, 2000, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi ke 2. BPFE. Yogyakarta  
Stolovitch and Keeps Handoko, 2000, Manajemen Sumber Daya. Manusia. Salemba Empat. Jakarta.