

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN INTELIJEN NEGARA DAERAH (BINDA) KEPULAUAN RIAU

Dhio Shafiq¹, Firdaus Hamta², Cahyo Budi Santoso³

¹⁻³Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
e-mail: shafiq.dhio@gmail.com, firdaus.hamta@yahoo.co.id, cafana_07@gmail.com

Abstrak

This study aims to analyze the influence of leadership and competence on employee performance with job satisfaction as a variable that intervenes in the Regional State Intelligence Agency (Binda) Kepri. This study uses quantitative methods and uses a questionnaire with a Likert scale with a sample of 74 respondents. This research uses model analysis and hypothesis testing using partial test and simultaneous F test. The results showed (1) Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction of Binda Kepri employees (2) Leadership has a positive and significant effect on the performance of Binda Kepri employees. (3) Competence has a positive and significant effect on job satisfaction of Binda Kepri employees (4) Competence has a positive and significant effect on employee performance of Binda Kepri. (5) Employee job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance Binda Kepri (6) Leadership has a positive and significant effect on employee performance through Binda Kepri job satisfaction (7) Competence has a significant and significant effect on employee performance through Binda Kepri job satisfaction.

Keywords: *Leadership, Competency, Job Satisfaction, Performance.*

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai merupakan suatu keadaan dimana seorang pegawai mencapai prestasi untuk organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keberadaan pegawai dalam organisasi tersebut (Fallis et al., 2014). Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan srategik suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Hasibuan et al., (2018), (Suhardi, 2018) suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesanggupan, serta kurun waktu. Kinerja pegawai adalah salah satu aspek penting yang wajib di perhatikan oleh organisasi, karena kinerja pegawai menuntun organisasi untuk mencapai tujuannya.

Membangun atau mengembangkan organisasi yang baik diperlukan adanya peran dan dorongan pimpinan yang baik yang terbentuk dari sifat dan tingkah laku dalam memimpin organisasi baik dalam pola cara berinteraksi, menggerakkan (memotivasi), memberikan kepuasan maupun dalam pengambilan keputusan. (Suhardi et al., 2018)

Badan Intelijen Negara (BIN) didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang memadai. Besarnya dan luasnya tugas dan fungsi serta tanggung jawab berpotensi menurunkan kinerja para pegawai maka memerlukan dukungan SDM yang digerakkan oleh pimpinan dan pendukung lainnya.

Visi BIN telah dirumuskan langkah-langkah strategis yang harus dilaksanakan secara bersama-sama oleh seluruh unsur yang ada dalam organisasi, dalam sebuah bentuk rumusan misi. Visi dan misi merupakan inti yang menjadi pedoman tertulis dalam sebuah sistem manajemen dengan menggambarkan tentang kondisi apa yang ingin dicapai, apa yang harus dilaksanakan, diutamakan dan diprioritaskan serta menjadi pangkal dari seluruh program atau kegiatan unit organisasi sebagai pelaksanaannya. Artinya pelaksanaan kegiatan di setiap lini dalam organisasi harus mengacu pada pedoman visi dan misi tersebut. Hal yang menjadi fokus dalam pencapaian pimpinan BIN tentu bagaimana agar misi dapat dilaksanakan dengan cepat, terukur dan dapat terpantau perkembangannya.

Tugas dan fungsi BIN Badan Intelijen Negara Daerah (BINDA) Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) menghadapi tantangan yang cukup berat karena berbagai aspek, seperti kondisi geografis Kepri yang terpisah oleh pulau-pulau dimana pegawai dituntut untuk terus melakukan fungsi-fungsi Intelijen secara luas di wilayah Kepri yang terpisah-pisah dan tersebar di semua wilayah provinsi. Faktor lain, kondisi sosial dan politik di daerah maupun nasional, karena masyarakat di Provinsi ini cukup aktif melakukan kontrol sosial dan melakukan beberapa aksi-aksi.

Kondisi pandemi corona covid-19 merupakan tantangan baru dalam melaksanakan tugas, fungsi dan tanggung jawab kinerja organisasi, karena pemantauan terhadap perkembangan virus merupakan bahagian dari fungsi BINDA di Provinsi Kepri. Maka peran dan fungsi pimpinan sangat besar dalam mencapai kinerja yang optimal.

Dinamika situasi saat ini membutuhkan kepemimpinan yang mampu menjawab tantangan dari keadaan. Menurut Berson et al., (2018) tidak ada seorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai hasil penelitian Anwar (2020) bahwa kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Pegawai BINDA Provinsi Kepri memerlukan karakter yang menunjukkan kepribadian yang kuat dalam menghadapi tantangan-tantangan kerja. Sehingga para pegawai mampu beradaptasi terhadap lingkungan, mampu berpikir dan merespon gejala-gejala yang dan melakukan analisa resiko, sehingga tetap terampil dan profesionalis dalam bekerja dan tercermin dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai

Rumusan Masalah

- 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri?
- 3) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri?
- 4) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri?

- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri?
- 6) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BINDA Provinsi Kepri?
- 7) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BINDA Provinsi Kepri?

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri.
- 4) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BINDA Provinsi Kepri.
- 6) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BINDA Provinsi Kepri.
- 7) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BINDA Provinsi Kepri.

2. Kajian Pustaka / Kajian teori

Kinerja

Menurut Cancino, et al (2015) kinerja berasal dari kata dasar kerja, istilah kinerja dalam bahasa Inggris adalah performance yang mempunyai arti “prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja /penampilan kerja.” Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan atau program dalam mencapai tujuan, sasaran, visi dan misi organisasi (Strange dan Magnani, 2017).

Liu et al., (2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi pegawai dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Tarifa et al., (2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun indikator kinerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Hodkinson & Robbins, 2013); (Liu et al., 2018) yaitu: 1) Kuantitas hasil kerja, 2) Kualitas hasil kerja, 3) Ketepatan waktu.

Kepemimpinan

Menurut Berson et al., (2018) tidak ada seorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi.

Maheshwari dan Yadav (2018) kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang.

Adapun indikator kepemimpinan pada penelitian ini diambil menurut pandangan (Chanpoom & Intrawong, 2019) yaitu: 1) *Idealized Influence*, 2) *Inspirational Motivation*. 3) *Intellectual Simulation*, 4) *Individualized Consideration*.

Kompetensi

Menurut Kotler dan Armstrong, (2018) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Menurut McAshan (2019) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu.

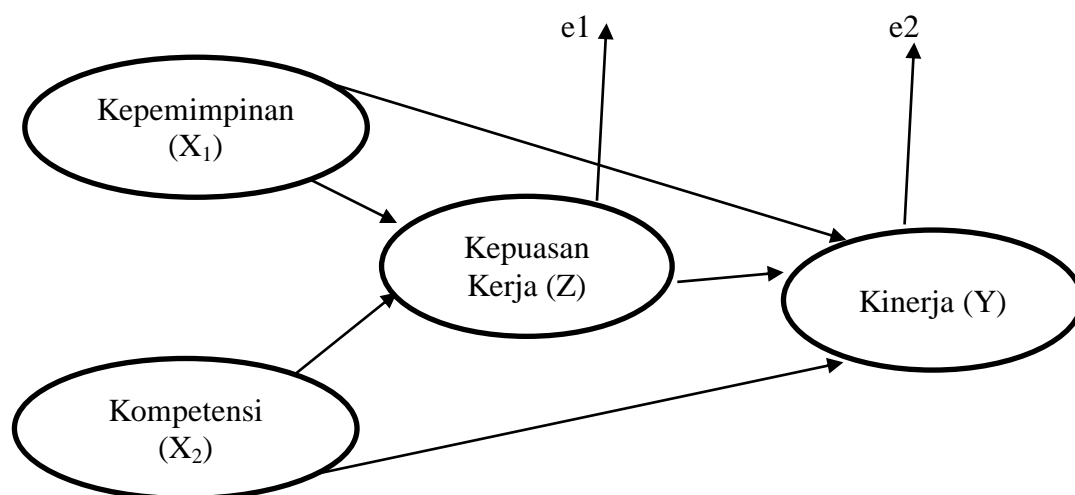
Adapun indikator kompetensi pada penelitian ini diambil menurut pandangan Kotzab, et al., (2018) yaitu sebagai berikut: 1) Keterampilan, 2) Pengalaman, 3) Karakteristik kepribadian 4) Motivasi 5) Isu emosional

Kepuasan Kerja

Definisi kepuasan kerja menurut Handoko (2014) suatu cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja dengan memberikan segala sesuatu sebagai balas jasa kepada pegawai.

Adapun indikator kepuasan kerja pada penelitian ini diambil menurut pandangan Umar (2013), yaitu: 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Bonus, 4) Asuransi.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis



Gambar 1: Kerangka Berpikir

H1 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

H2 = Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai

H3 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H4 = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H5 = Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H6 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

H7 = Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

3. Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Objek penelitian adalah untuk mendapatkan data dengan sasaran ilmiah dengan fungsi dan tujuan tertentu tentang hak objektif, reliabel dan valid dari suatu hal (variabel tertentu), Sugiyono (2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Binda Provinsi Kepulauan Riau dengan jumlah 88 pegawai.

Sumber pengumpulan data, pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuisioner, observasi, wawancara dengan teknik purposive sampling, dengan kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian adalah: 1) Sudah bekerja selama 1 tahun di BINDA Kepulauan Ria, 2) Memiliki Nomor Induk Pegawai di BINDA Kepulauan Riau, 3) Memahami Visi dan Misi BINDA Kepulauan Riau, dengan jumlah sampel yang diambil adalah 74 responden.

Yang menjadi variabel independen dalam penelitian adalah: X_1 = Kepemimpinan, X_2 = Kompetensi, dan variabel intervening Z = Kepuasan Kerja. Sedang yang menjadi variabel dependen dalam penelitian ini adalah: Y = Kinerja Pegawai .

Penelitian ini dimulai dengan uji:

a) Uji Validitas

Untuk menguji validitas pada tiap-tiap item, dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Koefisien korelasi yang dihasilkan kemudian dibandingkan dengan standar validitas yang berlaku. Syarat sudah terpenuhi karena $r \geq 0,30$ maka pertanyaan dari kuisioner adalah valid

b) Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dapat mengacu pada nilai Cronbach Alpha (α), dimana suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha (α) > 0.7 yang menyatakan bahwa penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Layak atau tidak model regresi pada uji asumsi klasik untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel dependen, maka model regresi wajib tidak ditemukan dari beberapa asumsi yaitu:

a. Uji Normalitas

Penelitian ini memiliki data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Variabel-variabel tidak orthogonal jika saling berkorelasinya variabel independen, dan tidak terjadi terjadi korelasi diantara variabel independen, dengan nilai tolerance > 0.10 , atau sama dengan nilai VIF < 10 , maka dapat dikatakan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan menguji dalam regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Pengujian Hipotesis

Analisis Regresi Linier Berganda

Mendapatkan pengaruh atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen.

e. Uji T (Parsial)

Dengan ketentuan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau probabilitas kesalahan dibawah 5% maka H_a diterima dan H_o ditolak pembuktian secara parsial variabel tidak bebas dipengaruhi variabel bebas secara. Mendapatkan pengaruh antara variabel bebas dan terikat adalah tujuan regresi linier berganda.

f. Uji R²

Nilai Koefisien antara 0 dan 1 variabel-variabel independen menjelaskan variasi variabel dependen adalah tujuan uji R² dalam regresi linier berganda

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 1: Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Laki -laki	57	77,03%
Perempuan	17	22,97%
Jumlah	74	100%

Tabel 2: Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
21- 30 tahun	65	87,80%
31- 40 tahun	4	05,40%
41- 50 tahun	3	04.10%
51- 60 tahun	2	02.70%
Jumlah	74	100%

Tabel 3: Responden Berdasarkan Pendidikan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
SMA/SMK	21	28.4%
Diploma	18	24.3%
Sarjana (S1)	43	58.1%
Magister (S2)	2	02.7%
Doktor (S3)	2	02.7%
Jumlah	74	100%

Tabel 4: Responden Berdasarkan Jabatan

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Kasubag	2	02.7%
Kasie	2	02.7%
Fungsional	47	63.5%
Pelaksana	23	31.1%
lainnya	0	0
Jumlah	74	100%

Tabel 5: Responden Berdasarkan Masa Jabatan

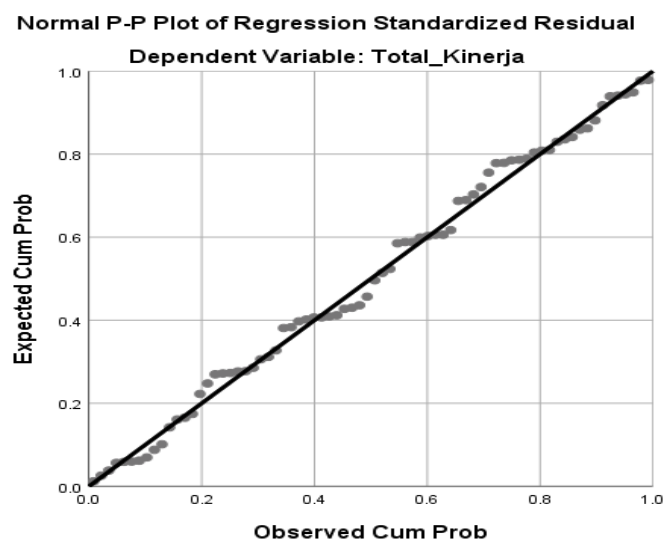
Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	0	0
> 1-3 tahun	70	94.6%
>3- 5 tahun	2	02.7%
>5 – 10 tahun	2	02.7%
Jumlah	74	100%

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Hasil dan Pembahasan**Uji Normalitas****Tabel 6: Uji One - Sample Kolmogorov – Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Total_Ke pemimpin an	Total_K ompeten si	Total_Ke puasan Kerja	Total_ Kinerj a
N		74	74	74	74
Normal Parameters ^a , b	Mean	35.3108	31.7297	31.7027	25.6892
	Std. Deviation	1.46115	2.40033	2.62094	2.14493
Most	Absolute	.206	.121	.180	.166
Extreme	Positive	.206	.089	.108	.100
Differences	Negative	-.132	-.121	-.180	-.166
Kolmogorov-Smirnov Z		1.771	1.037	1.551	1.426
Asymp. Sig. (2-tailed)		.004	.232	.016	.034

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

**Gambar 2: Grafik Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual**

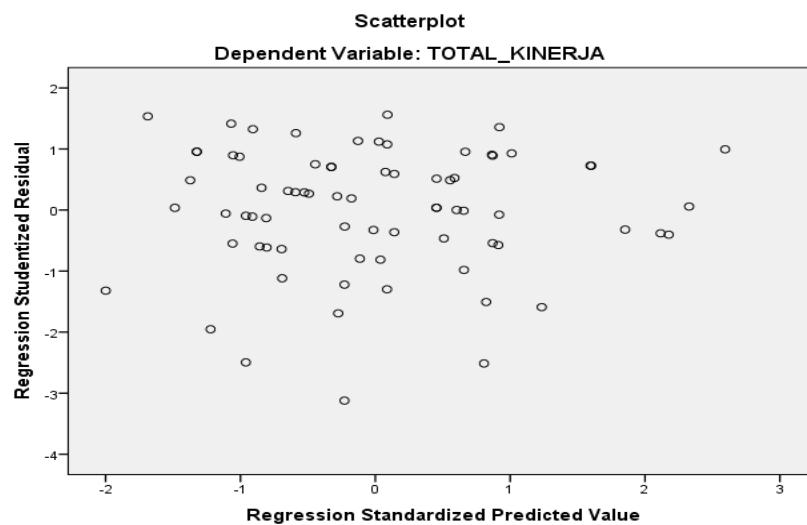
Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 7: Hasil Nilai Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X ₁)	.996	1.004
Kompetensi (X ₂)	.993	1.007
Kepuasan Kerja (Z)	.997	1.003

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3: Grafik Scatterplot

Sumber: Data diolah SPSS, 2020

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,658	1,847		2,523	,014
kepemimpinan (X1)	,176	,064	,274	2,737	,008
Kompetensi (X2)	,229	,071	,308	3,212	,002
Kepuasan Kerja (Z)	,214	,071	,329	2,992	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil output SPSS v25 yang didapat, diperoleh persamaan:

$$Y' = 4,658 + 0,176 X_1 + 0,229 X_2 + 0,214Z + e$$

Penjelasan dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Konstanta dengan nilai 4,658 artinya jika variabel, kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja maka kinerja pegawai adalah 4,658.

- 2) Koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,176 artinya jika variabel independen lain dianggap nol dan nilai kepemimpinan mengalami peningkatan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan nilai sebanyak 0,176.
- 3) Koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,229 artinya jika variabel independen lain dianggap nol dan kompetensi mengalami peningkatan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,229.
- 4) Koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,214 artinya jika variabel dependen dianggap nol dan nilai kepuasan kerja mengalami peningkatan 1%, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan nilai sebesar 0,214.

Hasil Uji Hipotesis Uji t (Parsial)

Tabel 9: Uji Hipotesis dengan Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,658	1,847		2,523	,014
kepemimpinan (X1)	,176	,064	,274	2,737	,008
Kompetensi (X2)	,229	,071	,308	3,212	,002
Kepuasan Kerja (Z)	,214	,071	,329	2,992	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan uji t dapat dideskripsikan sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.
- 2) Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.
- 3) Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai.

Uji Adjusted R Square

Tabel 10: Hasil Nilai Adjusted R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	,596	,579	2,19062

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja (Z), Kompetensi (X2), kepemimpinan (X1)

Sumber: Data diolah SPSS Versi 25, 2020

Tabel hasil Nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa variabel independen yaitu kepemimpinan, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 57,9 % terhadap variabel dependen kinerja.

Hasil Uji Path Analisis**a. Persamaan Jalur Model 1****Tabel 11. Hasil Coefficients Regresi Model 1**

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,332	3,058		,763	,448
kepemimpinan (X1)	,456	,092	,460	4,932	,000
Kompetensi (X2)	,436	,107	,361	4,082	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)

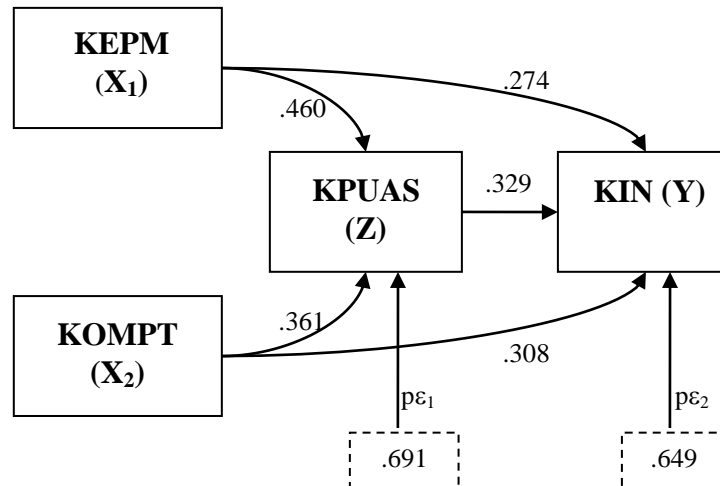
Berdasarkan tabel 11, dapat diketahui bahwa nilai sig Kepemimpinan (X1) = 0.000, Kompetensi (X2) = 0.00 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi 1, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z).

b. Persamaan Jalur Model 2**Tabel 12. Hasil Coefficients Regresi Model 2**

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,658	1,847		2,523	,014
kepemimpinan (X1)	,176	,064	,274	2,737	,008
Kompetensi (X2)	,229	,071	,308	3,212	,002
Kepuasan Kerja (Z)	,214	,071	,329	2,992	,004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan Tabel 12, dapat diketahui bahwa nilai sig Kepemimpinan (X1) = 0.008, Kompetensi (X2) = 0.002 dan Kepuasan Kerja (Z) = 0.004 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi 2, yakni variabel Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).



Gambar 5: Model Analisis Jalur (Part Analysis)

Pembahasan

1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Binda Kepri

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Binda Kepri. Hal ini disebabkan oleh pimpinan mampu lebih baik dalam membina pegawai. Pimpinan memiliki pemahaman verbal, pimpinan dapat mempersepsikan segala sesuatunya dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan pimpinan memiliki daya ingat yang baik serta mampu menalar tugas dan tanggungjawabnya dalam bekerja. Kesimpulannya adalah semakin baik pimpinan maka dapat meningkatkan kepuasan kerja terhadap pegawai Binda Kepri.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2020); Rahmawati (2017); Seseno, *et al.* (2016), dan Hanafi dan Yohana, (2017) Berdasarkan penelitian terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Binda Kepri

Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Binda Kepri. Hal ini disebabkan semua pimpinan mampu mengendalikan dan membina pegawai dengan baik, para pimpinan dapat memberikan motivasi pada diri sendiri dalam bekerja, para pimpinan mampu dalam timbang rasa atau empati terhadap pegawai Binda Kepri serta dapat menjalin hubungan yang baik dengan sikap dan perilaku kepada pegawai sehingga dapat terjalin dengan baik. Kesimpulannya adalah semakin bijaksana pimpinan yang ada di Binda Kepri maka akan meningkatkan kinerja pegawai Binda Kepri menjadi lebih semakin meningkat.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Anwar (2020); Rahmawati (2017); Seseno, *et al.* (2016); Nurwanta (2018); Wismora dan Muchtar (2014); Sunarta (2013); Rahmawati. (2017); Anwar (2020) Rokib, Djoko Santoso (2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja Pegawai Binda Kepri

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Binda Kepri. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai memiliki tingkat kemampuan yang memadai didalam bekerja, pegawai mampu bersikap terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan ataupun masukan, pengetahuan pegawai

tentang pekerjaannya dinilai telah baik dan memiliki tingkat fokus yang baik dan mampu beradaptasi dengan setiap pekerjaan yang diberikan, akan tetapi masih ada yang perlu dievaluasi dari indikator yang ditentukan agar kedepannya mampu peningkatan yang signifikan terhadap kepuasan. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Binda Kepri.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Seseno, et al. (2016); Rahmawati (2016); Nurwanta, (2018); dan Safrina (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

4) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Binda Kepri

Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Binda Kepri. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai memiliki tingkat kemampuan yang memadai didalam bekerja, pegawai mampu bersikap terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan ataupun masukan, pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya dinilai telah baik dan memiliki tingkat fokus yang baik dan mampu beradaptasi dengan setiap pekerjaan yang diberikan, tolak ukur dari kinerja yang baik juga sudah ditunjukkan oleh setiap pegawai. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Binda Kepri.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Seseno, *et al.* (2016); Ryan *et al.*, (2012); Suseno, Aji, Suddin, (2016); Nurwanta, (2018); dan Sujana, (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Binda Kepri

Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Binda Kepri. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai memiliki tingkat kepuasan yang memadai didalam bekerja, pegawai menerima dan bersikap terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan ataupun masukan, pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya dinilai telah baik dan memiliki tingkat fokus yang baik dan mampu beradaptasi dengan setiap pekerjaan yang diberikan, serta menerima pendapatan yang baik, tolak ukur dari kinerja yang baik juga sudah ditunjukkan oleh setiap pegawai. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin baik kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai Binda Kepri.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Pioh dan Tawas, (2016); Nurwanta, (2018); dan Safrina (2017) bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

6) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada BINDA Provinsi Kepri.

Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BINDA Provinsi Kepri. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai memiliki tingkat kepuasan yang memadai di dalam bekerja, pegawai menerima dan bersikap terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan ataupun masukan, pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya dinilai telah baik dan memiliki tingkat fokus yang baik dan mampu beradaptasi dengan setiap pekerjaan yang diberikan, serta menerima pendapatan yang baik, tolak ukur dari kinerja yang baik juga sudah ditunjukkan oleh setiap pegawai. Hal ini disebabkan semua pimpinan mampu mengendalikan dan membina pegawai dengan baik, para pimpinan dapat memberikan motivasi pada diri sendiri dalam bekerja, para pimpinan mampu dalam timbang rasa atau empati terhadap pegawai Binda Kepri serta dapat menjalin hubungan yang baik dengan sikap dan perilaku kepada pegawai sehingga dapat terjalin dengan baik. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin baik kepemimpinan yang ada maka secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai Binda Kepri.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Seseno, *et al.* (2016); Rahmawati (2016); Hanafi *et al* (2017); dan Tawas, (2016) bahwa kepemimpinan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada BINDA Provinsi Kepri.

Variabel Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada BINDA Provinsi Kepri. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai memiliki tingkat kemampuan yang memadai didalam bekerja, pegawai mampu bersikap terbuka dari apapun jenis dan bentuk kritikan ataupun masukan, pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya dinilai telah baik dan memiliki tingkat fokus yang baik dan mampu beradaptasi dengan setiap pekerjaan yang diberikan, tolak ukur dari kinerja yang baik juga sudah ditunjukkan oleh setiap pegawai. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka akan meningkatkan kepuasan kerja dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai Binda Kepri. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016); Yohana, *et al.*, (2017); dan Suseno, *et al.*, (2016).

5. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Binda Kepri.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Binda Kepri.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Binda Kepri.
4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Binda Kepri.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Binda Kepri.
6. Kepemimpinan Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada BINDA Provinsi Kepri.

7. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja terhadap Kinerja Binda Kepri.

Daftar Pustaka

- Berson, Y., Kark, R., Eilam-Shamir, G., & Katz, I. (2018). Leadership now: Reflecting on the legacy of Boas Shamir. *Monographs in Leadership and Management*, 9, 315–323. <https://doi.org/10.1108/S1479-357120180000009008>
- Cancino, C. A., Bonilla, C. A., & Vergara, M. (2015). The impact of government support programs for the development of businesses in Chile. *Management Decision*, 53(8), 1736–1754. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2014-0428>
- Chanpoom, N., & Intrawong, W. (2019). the Influence of Strategic Leadership and Organizational Climate on Organizational Commitment of Savings Cooperative Employees , Thailand. 307–314.
- Fallis, A. ., Robbins, S. P., & Judge, T. (2014). Organizational Behaviour, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, A. A., Syah, D., & Marzuki, M. (2018). Manajemen Pendidikan Karakter di SMA. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.32678/tarbawi.v4i02.1230>
- Hodkinson, S., & Robbins, G. (2013). The return of class war conservatism? Housing under the UK Coalition Government. *Critical Social Policy*. <https://doi.org/10.1177/0261018312457871>
- Kotler, P., & Armstrong, G. (2018). Kotler & Armstrong, Principles of Marketing | Pearson. In Pearson.
- Kotzab, H., Teller, C., Bourlakis, M., & Wünsche, S. (2018). Key competences of logistics and SCM professionals – the lifelong learning perspective. *Supply Chain Management*, 23(1), 50–64. <https://doi.org/10.1108/SCM-02-2017-0079>
- Liu, L., Qu, W., & Haman, J. (2018). Product market competition, state-ownership, corporate governance and firm performance. *Asian Review of Accounting*, 26(1), 62–83. <https://doi.org/10.1108/ARA-05-2017-0080>
- Maheshwari, S. K., & Yadav, J. (2018). Leadership development strategy: the missing links. *Development and Learning in Organizations*, 32(1), 11–14. <https://doi.org/10.1108/DLO-04-2017-0038>
- McAshan, M. (2019). The impact of client weight and ethnicity on counselors' evaluation of eating disorders symptoms: A vignette study. *Dissertation Abstracts International: Section B: The Sciences and Engineering*.
- Strange, R., & Magnani, G. (2017). The performance consequences of manufacturing outsourcing: Review and recommendations for future research. *Advances in International Management*, 30, 217–244. <https://doi.org/10.1108/S1571-502720170000030009>
- Suhardi, Banjarnahor, H., Adam, S., & Kurniawan, A. D. E. (2018). The role of information technology in knowledge management in small medium enterprise. *Journal of Theoretical and Applied Information Technology*. <http://www.scopus.com/inward/record.url?eid=2-s2.0-85059478343&partnerID=MN8TOARS>
- Suhardi, S. (2018). The Effect Of Competence, Compensation Of Organizational Citizenship Behavior And Performance Of Employees In Life Insurance

- Companies In Batam City. Archives of Business Research, 6(10).
<https://doi.org/10.14738/abr.610.5484>
- Tarifa-Fernández, J., de-Burgos-Jimenez, J., & Cespedes-Lorente, J. (2019). Absorptive capacity as a confounder of the process of supply chain integration. Business Process Management Journal, 25(7), 1587–1611. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-12-2017-0340>