

DETERMINAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI DITKERSINHAN DITJEN STRAHAN KEMENTERIAN PERTAHANAN RI

Oleh :

Intan Rianti Octora¹, Sri Yanthy Yosepha²

¹ Mahasiswa Magister Manajemen Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ¹intanr@gmail.com

²Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma
Email : ²sriy@unsurya.ac.id

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai mediasi pada Ditkersinhan Ditjen Strahan Kemhan Jakarta.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan sampel 110 responden serta teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala linkert 1 sampai dengan 5. Metode Analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan bantuan software excel dan SPSS versi 23.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Budaya organisasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (X3), dengan nilai koefisien jalur 0,457, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,4572 = 0,208849$ atau 20,885% (2) Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (X3), dengan nilai koefisien jalur 0,210, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,2102 = 0,0441$ atau 4,41 % (3) Budaya Organisasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,176, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,1762 = 0,030976$ atau 3,097 %. (4) Gaya Kepemimpinan (X2) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,459, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,4592 = 0,210681$ atau 21,068%. (5) Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,344, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,3442 = 0,118336$ atau 11,834%

Kata kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Kompetensi Pegawai.

PENDAHULUAN

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak yang bersifat dinamis, berkembang, dan dapat diraih setiap waktu. Kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten dan terus-menerus memungkinkan seseorang menjadi kompeten, dalam arti memiliki pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap-sikap dasar dalam melakukan sesuatu yang termaktub dalam Undang (Undang-undang no. 13 tentang ketenagakerjaan, 2003).

Budaya organisasi Ditkersinhan Ditjen Strahan Kemhan menganut Panca Prasetia Korpri bagi personel pegawai negeri sipil dan Sapta Marga bagi personel TNI. Panca prasetia Korpri dan Sapta Marga mencerminkan nilai-nilai Pancasila, loyalitas, jujur, adil, persatuan dan kesatuan, disiplin, professional serta berbakti kepada Negara. Adapun permasalahan yang ada yaitu nilai-nilai tersebut tidak sepenuhnya dilaksanakan oleh

pegawai sesuai (Peraturan Pemerintah no. 101 , 2000J) tentang Pelatihan dan Pendidikan Jabatan Pegawai Negeri Sipil

Gaya kepemimpinan di Ditkersinhan Ditjen Strahan Kemhan sangat bervariasi, yakni: gaya kepemimpinan otokratis, demokratis, dan delegatif, birokratis, otoriter, kharismatik, diplomatis *laissez-faire* dan lain-lain. Para pemimpin di Satker Kemhan setingkat Direktur yang silih berganti selama ini selalu menunjukkan gaya kepemimpinan yang bervariasi. Sehingga personel/anak buah berupaya menyesuaikan gaya kepemimpinan atasannya. (Permenhan RI no. 2 , 2017) tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pertahanan RI.

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi. Personil masih merasa kurang puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan sehingga pegawai kurang bertanggung jawab. Pegawai merasa kurang dihargai oleh pimpinan sehingga kompetensinya masih menurun di Ditkersinhan Ditjen Strahan. (Permenhan RI nomor 4, 2011) tentang Penilaian Kompetensi Individu Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertahanan RI.

RUMUSAN MASALAH

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kompetensi?
2. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan Kerja terhadap Kompetensi?
4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja?
5. Apakah terdapat pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja?

KAJIAN TEORITIK

Kompetensi Kerja

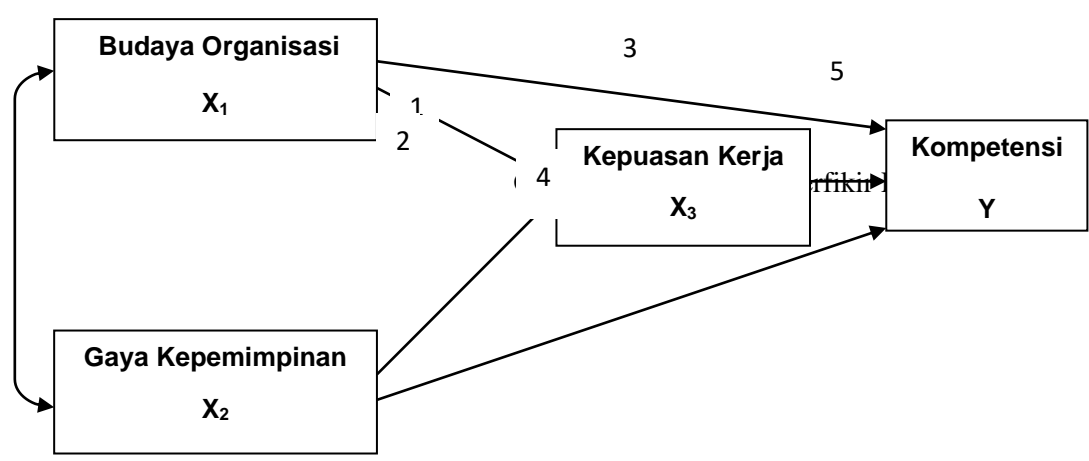
Menurut Nurmiyanto (Nurmiyanto, 2006) “Kompetensi adalah bagian dalam dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan *job tasks*”

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2011) “Budaya organisasi (*Organization Culture*) adalah sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak”. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut (Yukl, 2011), “kepemimpinan adalah kemampuan individu mempengaruhi, memotivasi dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”.



Keterangan:
 X₁ = Budaya Organisasi
 X₂ = Gaya Kepemimpinan
 X₃ = Kepuasan Kerja
 Y = Kompetensi

Hipotesis Penelitian.

Berdasarkan latar belakang penelitian, kajian pustaka dan kerangka pemikiran penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:
 H₁: Diduga Budaya organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (X₃).
 H₂: Diduga Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Kepuasan kerja (X₃).
 H₃: Diduga Budaya organisasi (X₁) berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai (Y).
 H₄: Diduga Gaya Kepemimpinan (X₂) berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai (Y).
 H₅: Diduga Kepuasan Kerja (X₃) berpengaruh terhadap Kompetensi Pegawai (Y).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig.Kolmogorov Smirnov	α= 0.05	Ket.
1	X ₁	0.073	0.05	Normal
2	X ₂	0.106	0.05	Normal
3	X ₃	0.072	0.05	Normal
4	Y	0.951	0.05	Normal

a. Uji Normalitas data skor Budaya organisasi (X₁)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai *Sig.Kolmogorov Smirnov* = 0,073. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05 distribusi galat budaya organisasi (X₁) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

b. Uji Normalitas data skor gaya kepemimpinan (X₂)

Hasil perhitungan statistik (lampiran 5), diperoleh nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov*= 0,106. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat gaya kepemimpinan (X₂) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

c. Uji Normalitas data skor kepuasan kerja (X₃)

Hasil perhitungan statistik (lampiran 5), diperoleh nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov*= 0,072. Nilai ini ternyata lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat kepuasan kerja (X₃) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

d. Uji Normalitas data kompetensi pegawai (Y)bel 1

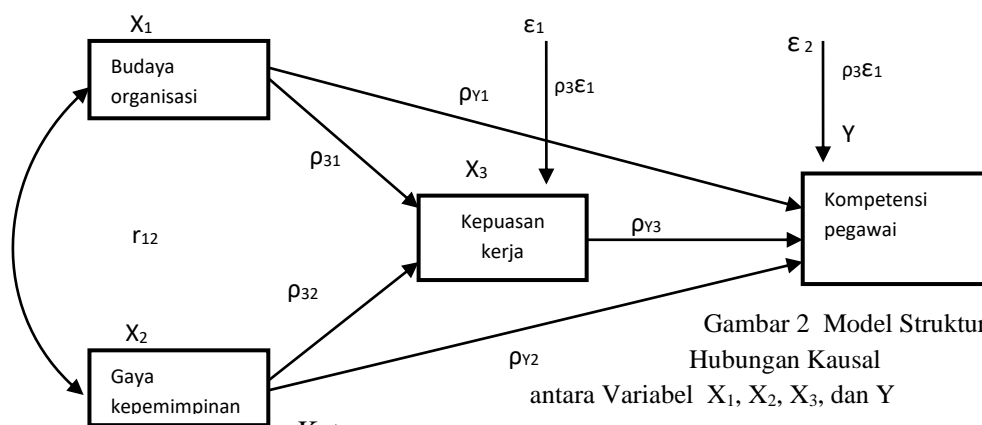
Hasil perhitungan statistik (lampiran 5), diperoleh nilai *Sig. Kolmogorov Smirnov* = 0,951 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa distribusi galat kompetensi pegawai (Y) berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

UJI LINEARITAS

Tabel 2 Rekapitulasi Hasil Uji Linearitas

Model hubungan antar variabel	F _{hitung} (tuna cocok)	F _{tabel} (tuna cocok)	t _{hitung}	t _{tabel}	Hasil Uji Linearitas
Y atas X ₁	1.59	1.84	2,3881	1.98793	linear
Y atas X ₂	1.47	1.84	4,2714	1.98793	linear
Y atas X ₃	1.54	1.84	2,1481	1.98793	linear
X ₃ atas X ₁	1.51	1.84	4,9691	1.98793	linear
X ₃ atas X ₂	1.67	1.84	3,2962	1.98793	linear

Tabel di atas menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada taraf nyata ($\alpha=0,05$). Artinya semua hubungan kausal antar variabel adalah linear. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengujian signifikansi memperlihatkan model regresi adalah linear.



Gambar 2 Model Struktural Hubungan Kausal antara Variabel X₁, X₂, X₃, dan Y

Keterangan:

- Y : Kompetensi pegawai
 X_1 : Budaya organisasi
 X_2 : Gaya kepemimpinan
 X_3 : Kepuasan kerja
 ϵ_1 : Pengaruh variabel lain pada substruktur -1
 ϵ_2 : Pengaruh variabel lain pada substruktur -2

Matrik korelasi antar variabel dalam model struktural sebagaimana disajikan pada gambar 2 dapat dilihat pada Tabel 4.15. Dalam tabel tersebut dapat dilihat bahwa seluruh nilai koefisien korelasi antar variabel bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktural sebagaimana tampak dalam Gambar 4.5. Di samping itu, seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada $\alpha = 0,05$.

Tabel 3 Rekapitulasi hasil pengujian hipotesis

No	Hipotesis	Uji Statistik	Keputusan H_0	Kesimpulan
1.	Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (X_3)	$H_0 : \rho_{31} = 0$ $H_1 : \rho_{31} > 0$	H_0 ditolak	Mempunyai pengaruh langsung positif
2	Gaya kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (X_3)	$H_0 : \rho_{32} = 0$ $H_1 : \rho_{32} > 0$	H_0 ditolak	Mempunyai pengaruh langsung positif
3	Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi pegawai (Y)	$H_0 : \rho_{Y1} = 0$ $H_1 : \rho_{Y1} > 0$	H_0 ditolak	Mempunyai pengaruh langsung positif
4	Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi pegawai (Y)	$H_0 : \rho_{Y2} = 0$ $H_1 : \rho_{Y2} > 0$	H_0 ditolak	Mempunyai pengaruh langsung positif
5.	Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi pegawai (Y)	$H_0 : \rho_{Y3} = 0$ $H_1 : \rho_{Y3} > 0$	H_0 ditolak	Mempunyai pengaruh langsung positif

TEMUAN HASIL PENELITIAN

Temuan hasil penelitian disimpulkan adalah :

1. Budaya organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (X_3), dengan nilai koefisien jalur 0,457, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,457^2 = 0,208849$ atau 20,885%
2. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kepuasan kerja (X_3), dengan nilai koefisien jalur 0,210, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,210^2 = 0,0441$ atau 4,41%
3. Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,176, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,176^2 = 0,030976$ atau 3,097%.
4. Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,459, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,459^2 = 0,210681$ atau 21,068%.
5. Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh langsung terhadap Kompetensi Pegawai (Y), dengan nilai koefisien jalur 0,344, sehingga besarnya pengaruh adalah $0,344^2 = 0,118336$ atau 11,834%

PEMBAHASAN

Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai ini untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_1 terhadap variabel endogen X_3 , atau untuk menguji pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Pengujian statistik secara parsial dilakukan dengan menghitung nilai r . Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja positif, sebesar $r_{31} = 0,509$. Artinya dari temuan tersebut menunjukkan bahwa dari pengambilan sampel pengaruh sikap terhadap Kompetensi pegawai sebesar $0,509^2 = 0,259081$ atau sebesar 25,908 %.

Pengujian secara kumulatif dilakukan pengukuran nilai jalur. Tujuan pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen X_1 terhadap variabel endogen X_3 . Pengujian ini dilakukan dengan tujuan menguji secara kumulatif Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan sebesar $\rho_{4Y1} = 0,457$. Artinya pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,457^2 = 0,208849$ atau 20,885 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selain dilakukan pengujian secara parsial ataupun secara kumulatif, maka untuk memastikan signifikan atau tidaknya hubungan kedua variabel tersebut dilakukan pengujian dengan uji t . Dari hipotesa, dilakukan pengujian variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t . Hasil dari uji t untuk memastikan kelayakan pengaruh atau signifikan tidaknya hubungan kedua variabel tersebut, antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari pengujian terdapat temuan bahwa nilai hitung uji $t_{31} = 4,942$, sedangkan $t_{tabel} = 1,98793$. Hasilnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai ini untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_2 terhadap variabel endogen X_3 , atau untuk menguji hubungan Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Pengujian statistik secara parsial dilakukan dengan menghitung nilai r . Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar $r_{31} = 0,323$. Artinya dari temuan tersebut menunjukkan bahwa dari pengambilan sampel, hubungan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar $0,323^2 = 0,104329$ atau sebesar 10,43 %.

Pengujian secara kumulatif, dilakukan pengukuran nilai jalur. Tujuan pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen X_2 terhadap variabel endogen X_3 . Pengujian ini dilakukan dengan tujuan menguji secara kumulatif Gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Dari pengujian tersebut terdapat temuan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar $\rho_{4Y1} = 0,210$. Artinya pengaruh Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar $0,210^2 = 0,0441$ atau 4,41%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selain dilakukan pengujian secara parsial ataupun secara kumulatif, maka untuk memastikan signifikan atau tidaknya hubungan kedua variabel tersebut dilakukan pengujian dengan uji t . Dari hipotesa, dilakukan pengujian variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t . dari uji t untuk memastikan kelayakan

pengaruh atau signifikan tidaknya hubungan kedua variabel tersebut, antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari pengujian terdapat temuan bahwa nilai hitung uji $t_{32} = 2,268$, sedangkan $t_{tabel} = 1.98793$. Hasilnya Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kompetensi pegawai.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_1 terhadap variabel endogen Y, atau untuk menguji hubungan Budaya organisasi terhadap kompetensi pegawai. Pengujian statistik secara parsial dilakukan dengan menghitung nilai r. Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa hubungan Budaya organisasi terhadap Kompetensi pegawai sebesar 0,465. Artinya dari temuan tersebut bahwa dari pengambilan sampel hubungan Budaya organisasi terhadap Kompetensi pegawai sebesar $0,465^2 = 0,216225$ atau sebesar 21,623 %.

Pengujian terhadap nilai jalur pengujian secara kumulatif, pengaruh variabel eksogen X_1 terhadap variabel endogen Y. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan menguji jalur pengujian secara kumulatif Budaya organisasi terhadap Kompetensi pegawai. Dari pengujian tersebut terdapat temuan pengaruh Budaya organisasi terhadap Kompetensi pegawai $\rho_{4Y1}=0,176$. Artinya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kompetensi pegawai sebesar $0,176^2 = 0,030976$ atatau 3,09 %, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selain dilakukan pengujian secara parsial ataupun secara kumulatif untuk memastikan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan pengujian hipotesa terhadap kedua koefisien tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Hasil uji t dilakukan untuk memastikan kelayakan pengaruh atau signifikansi hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari pengujian terdapat temuan uji $t_{Y1} = 2,120$, sedangkan $t_{tabel} = 1.98793$. Perhitungan tersebut dengan signifikansi $\alpha = 0,05$.

Sehingga dapat dikatakan Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi pegawai.

Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai ini untuk menguji secara individual pengaruh variabel eksogen X_2 terhadap variabel endogen Y, atau untuk menguji hubungan Gaya kepemimpinan terhadap Kompetensi pegawai. Pengujian statistik secara parsial dilakukan dengan menghitung nilai r. Dari hasil perhitungan menunjukan bahwa hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kompetensi pegawai sebesar 0,582. Artinya dari temuan tersebut menunjukan bahwa dari pengambilan sampel hubungan gaya kepemimpinan terhadap kompetensi pegawai sebesar $0,582^2 = 0,338724$ atau 33,87%.

Pengujian secara kumulatif, dilakukan pengujian terhadap nilai jalur. Tujuan pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen X_2 terhadap variabel endogen Y. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan menguji secara kumulatif Gaya kepemimpinan terhadap kompetensi pegawai. Dari pengujian tersebut terdapat temuan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai $\rho_{4Y1}=0,344$. Artinya pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kompetensi pegawai sebesar $0,344^2 = 0,118336$ atau 11,83%, sedangkan pengaruh lain dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selain dilakukan pengujian secara parsial ataupun secara kumulatif, maka untuk memastikan signifikan atau tidaknya hubungan kedua variabel tersebut dilakukan pengujian dengan uji t. Dari hipotesa, dilakukan pengujian variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t dilakukan untuk memastikan kelayakan pengaruh atau signifikan tidaknya hubungan kedua variabel tersebut, antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari pengujian terdapat temuan nilai hitung uji $t_{Y2} = 4,035$, sedangkan $t_{tabel} = 1.98793$. Hasilnya nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05$.

Sehingga dapat dikatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kompetensi pegawai. Dari pengujian secara keseluruhan pada jalur sub struktural I dan jalur sub struktur II, terdapat temuan nilai-nilai koefisien yang signifikan dalam hipotesa penelitian ini. Ditemukan secara keseluruhan Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, dan Kepuasan kerja. Begitu pula Kompetensi pegawai dipengaruhi oleh Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan melalui Kepuasan kerja. Sedangkan Kepuasan kerja sendiri dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan.

Dalam hubungan korelasi yang positif, terbukti dengan perhitungan nilai korelasi yang positif, bahwa apabila Gaya kepemimpinan ditingkatkan maka peluang kompetensi pegawai juga akan meningkat. Begitu pula selanjutnya, apabila Budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan ditingkatkan maka kepuasan kerja juga akan meningkat, yang akhirnya akan mempengaruhi kompetensi pegawai.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kompetensi pegawai.

Pengujian secara parsial ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi. Nilai ini untuk menguji secara individual hubungan variabel eksogen X_3 terhadap variabel endogen Y, atau untuk menguji hubungan kepuasan kerja terhadap kompetensi pegawai. Pengujian statistik secara parsial dilakukan dengan menghitung nilai r. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja terhadap kompetensi pegawai positif sebesar 0,614. Artinya dari temuan tersebut menunjukkan bahwa dari pengambilan sampel pengaruh budaya organisasi terhadap kompetensi pegawai sebesar $0,614^2 = 0,376996$ atau sebesar 37,7 %.

Pengujian secara kumulatif, dilakukan pengujian terhadap nilai jalur. Tujuan pengujian dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen X_3 terhadap variabel endogen Y. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan menguji secara kumulatif nilai kepuasan kerja terhadap kompetensi pegawai. Dari pengujian tersebut terdapat temuan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kompetensi pegawai $\rho_{4Y1} = 0,459$. Artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kompetensi pegawai sebesar $0,459^2 = 0,210681$ atau 21,07%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Selain dilakukan pengujian secara parsial ataupun secara kumulatif, maka untuk memastikan signifikan atau tidaknya hubungan kedua variabel tersebut dilakukan pengujian dengan uji t. Hasil uji t dilakukan untuk memastikan kelayakan pengaruh atau signifikansi ada tidaknya hubungan kedua variabel tersebut, antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Dari pengujian terdapat temuan nilai hitung uji $t_{Yi} = 6,065$, sedangkan $t_{tabel} = 1.98793$. Hasilnya Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi sebesar $\alpha = 0,05$. Dari analisa statistik tersebut terdapat temuan bahwa organisasi yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung kompetensinya lebih tinggi, sedangkan organisasi yang memiliki kepuasan kerja rendah cenderung tidak ada kompetensi. Sehingga dari hasil penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kompetensi (Y) dan dapat diterima
2. Terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kompetensi (Y) dan dapat diterima
3. Terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan kepuasan kerja (X3) terhadap kompetensi (Y) dan dapat diterima
4. Terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan budaya organisasi (X1) terhadap kepuasan kerja (X3) dan dapat diterima
5. Terdapat pengaruh secara langsung positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja (X3) dan dapat diterima

DAFTAR PUSTAKA

Nurmianto, E. (2006). *Manajemen* . Bandung: Media lex.

Peraturan Pemerintah no. 101 . (2000J). Jakarta . *Permenhan RI no. 2* . (2017). Jakarta

Permenhan RI nomor 4. (2011). Jakarta .

Robbins, S. P. (2011). *Manajemen*. Jakarta PT Gelora Aksara Pratama.

Undang-undang no. 13 tentang ketenagakerjaan . (2003). Jakarta.

Yukl, G. (2011). *Kepemimpinan Organisasi* . PT Macanan Jaya Cemerlang .