

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL UNIVERSITAS RIAU PEKANBARU

Nyoto^{1*}), Erpan Rajab²

¹Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Pekanbaru, Indonesia
nyoto@lecturer.pelitaindonesia.ac.id

²Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Pekanbaru, Indonesia
erpanrajab.febunri@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja pada Universitas Riau Pekanbaru. Populasi yang penulis jadikan objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Riau tahun 2015 sebanyak 170 Orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 170 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analysis, dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan, Motivasi, Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of leadership, motivation and organizational commitment on employee satisfaction. To find out and analyze the effects of leadership, motivation and commitment on employee performance. Influence of satisfaction on employee performance. The influence of leadership, motivation and organizational commitment to performance through job satisfaction at Riau Riau University. The population that the authors make the object of this study is the Civil Servants at the University of Riau in 2015 as many as 170 people. The sample in this study were 170 people. The data used in this study are primary and secondary data, while data collection techniques are using questionnaires. The data analysis technique used in this study is path analysis, using SPSS software. The results of this study indicate that leadership, motivation and organizational commitment have a positive and significant effect on job satisfaction. Leadership, Motivation, Organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance. Employee job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Leadership influences performance through job satisfaction at Riau University. Motivation affects performance through job satisfaction at the University of Riau. Organizational commitment influences performance through job satisfaction at Riau University.

Keywords: Leadership, Motivation and Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Upaya menunjang kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama kualitas aparatur Negara pada pokoknya tergantung dari kualitas pegawai negeri sebagai pelayan masyarakat. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil adalah penting, karena Pegawai Negeri Sipil adalah unsur aparatur Negara, untuk menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional. Tujuan itu dapat dicapai dengan adanya pegawai negeri sipil yang penuh kesetiaan akan ketaatan kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 Negara dan Pemerintahan serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, kuat, berdaya guna, berhasil guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar atau tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur Negara. Abdi Negara yang mempunyai kewajiban menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada seluruh unsur elemen masyarakat di Negara ini tanpa ada perbedaan (Pasal 3 UU 43 Tahun 1999). Kondisi birokrasi di Indonesia menunjukkan bahwa citra perilaku individu dalam organisasi pemerintahan Indonesia tidak cukup baik. Citra yang disandang pegawai pemerintah di Indonesia yang disebut Pegawai Negeri Sipil (PNS) tampak telah tertanam pada masyarakat luas, kesan malas, tidak disiplin, tidak produktif, datang hanya mengisi daftar hadir, pelayanan tidak memuaskan, bahkan cenderung untuk minta dilayani serta bekerja berdasarkan perintah dan bukan menunjukkan inovasi dan kreatifitas (Putra, 2014)

Universitas Riau merupakan instansi Pemerintah yang dibentuk berdasarkan keinginan dan cita-cita bersama antara masyarakat dan pemerintah daerah Riau. Keinginan ini diwujudkan dengan membentuk Panitia Persiapan Perguruan Tinggi Riau (P3TR) di Tanjung Pinang. Namun, setelah ibukota propinsi Riau pindah ke Pekanbaru, maka Panitia ini dipindahkan ke kota ini. Pelopor dari pendirian perguruan tinggi tersebut ialah Kolonel Kaharuddin Nasution, Datuk Wan Abdurrahman, Soesman Hs. dan Drs. Sutan Balia. Usaha keras kepanitian itu dibentuklah Yayasan Universitas Riau, setelah itu didirikan perguruan tinggi. Perguruan tinggi ini diberi nama dengan Universitas Riau dengan Surat Keputusan Yayasan Universitas Riau No.02/KPTS/JUR/62 Tanggal 25 September 1962, selanjutnya diperkuat dengan Surat Keputusan Menteri Perguruan Tinggi dan Ilmu Pengetahuan No.123 tanggal 20 September 1963 yang berlaku sejak 1 Oktober 1962 Satu tahun berikutnya dibuka pula Fakultas Ekonomi dan Fakultas Ilmu Pasti dan Ilmu Alam. Kemudian pada tahun 1964 didirikan: Fakultas Perikanan, sehingga lengkaplah Universitas Riau sebagai sebuah universitas dengan dua fakultas eksakta dan tiga non-eksakta. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kementerian Riset dan Teknologi dan Pendidikan Tinggi (RISTEK DIKTI) di tuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi agar visi, misi dan nilai-nilai Universitas Riau bisa di capai sesuai yang di harapkan. Pegawai diharapkan dapat mewujudkan visi Universitas Riau “Menjadi Universitas Riset, Unggul, Bermartabat dibidang Sains dan Teknologi Di Kawasan Asia Tenggara Tahun 2035” Artinya, jika pegawai bisa melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab, interaktif dan terpercaya maka sektor pendidikan yang baik akan bisa tercapai.

Pegawai yang terampil dan handal sangat dibutuhkan dalam mengaplikasikan seluruh kegiatan manajemen pada saat ini. Kinerja pegawai perlu diperhatikan serta ditingkatkan dengan baik untuk mendukung tujuan visi dan misi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mampu dicapai secara kualitas dan kuantitas dengan penuh tanggung jawab yang telah ditetapkan dan disepakati bersama di dalam suatu organisasi. Kinerja juga harus mampu memperhatikan

periode waktu untuk melaksanakan dan mencapai target yang diinginkan dalam suatu organisasi. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu organisasi. Sumbangan yang terbesar bagi organisasi demi tercapainya kinerja organisasi yang optimal serta fungsi-fungsi organisasi dapat dilihat berdasarkan kinerja pegawai. Kinerja organisasi tidak lepas dari peran pegawainya, semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan meningkat. Menilai kinerja pegawai Universitas Riau berdasarkan kualitas, target, waktu dan taat asas. Berdasarkan indikator penilaian tersebut, maka diperoleh nilai kinerja pegawai Universitas Riau dapat dilihat pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Kinerja Pegawai di Universitas Riau Tahun 2014-2018

No	Kategori	2014	2015	2016	2017	2018
1	Amat Baik (91-100)	10	11	9	7	5
2	Baik (76 – 90)	117	125	135	132	128
3	Cukup Baik (61 – 75)	21	23	25	27	37
4	Sedang (51 – 60)	-	-	-	-	-
5	Kurang (<60)	-	-	-	-	-
Jumlah		148	159	169	166	170

Sumber: Universitas Riau, 2020

Berdasarkan pada Tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa jumlah pegawai di Universitas Riau dalam kurun waktu lima tahun dengan jumlah yang berbeda, dan cenderung mengalami peningkatan. Akan tetapi peningkatan jumlah pegawai tidak diikuti peningkatan kinerjanya, dimana dapat dilihat pegawai yang memiliki kinerja amat baik dan baik dari tahun ketahun selalu mengalami penurunan, sebaliknya pegawai yang mendapatkan nilai cukup baik dan sedang cenderung mengalami peningkatan, dengan kata lain pegawai yang mempunyai kinerja baik semakin menurun sehingga ini akan menyebabkan kinerja organisasi juga mengalami penurunan. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah Kepemimpinan, motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Kemudian Robbins dan Judge (2008) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi, kepemimpinan. Edison, Anwar dan Komariyah (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kepemimpinan dan komitmen.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang pegawai negeri sipil adalah faktor kepuasan kerja. Kepuasan kerja sangat penting di dalam suatu organisasi dan perusahaan, karena perusahaan sebagai suatu sistem sosial yang mempekerjakan manusia. Pegawai yang mengalami kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu unsur yang ada pada setiap bidang pekerjaan. Tanpa ada kepuasan kerja seseorang tidak akan bekerja seperti yang diharapkan, sehingga tujuan organisasi tidak tercapai. Kreitner & Kinicki (2015), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Fenomena yang terjadi di Universitas Riau, mengenai Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan laporan data pelanggaran aturan 3 tahun terakhir dan melakukan wawancara diantaranya:

1. Pembayaran Remunerasi yang belum berjalan sebagaimana mestinya
2. Belum ada perbedaan tingkatan pada bagian Kepala Sub Bagian kebawah, padahal kalau ditinjau dari tugas dan tanggung jawab berbeda
3. Belum dibayarkannya Remunerasi seperti ini karena belum adanya acuan Penilaian Kinerja dilingkungan Universitas Riau, tentunya unsur dari pendapatan pegawai negeri sipil inilah yang menyebabkan kepuasan kerjanya semakin menurun.
4. Promosi jabatan yang tidak jelas juga merupakan sumber ketidakpuasan pekerjaan.
5. Tidak adanya penghargaan atas pengalaman dan keahlian serta promosi yang tidak dirancang dengan benar dapat menimbulkan sikap apatis dalam bekerja serta tidak memberikan harapan yang lebih baik dimasa depan.
6. Isi pekerjaan itu sendiri, misalnya seseorang yang tidak menyukai berhadapan dengan orang banyak justru diberikan jabatan pada hubungan masyarakat, orang yang tidak suka dengan pekerjaan yang berhubungan dengan angka ditempatkan pada bagian anggaran atau dengan input orang lain.

METODE

Lokus penelitian ini dilaksanakan di Universitas Riau, yang beralamat di Kampus Bina Widya Km.12.5 Simpang Baru Pekanbaru 28293. Waktu penelitian bulan Januari 2020 sampai dengan Maret 2020. Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti (Silaen *et al*, 2013). Populasi yang penulis jadikan objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Riau tahun 2015 sebanyak 170 Orang. Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi (Silaen *et al*, 2013). Adapun cara penentuan jumlah sampel dengan menggunakan sensus sampling. Artinya sampel yang diambil adalah 170 orang/ responden. Adapun pengklasifikasian populasi dan sampel tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 2. Populasi dan Sampel

No.	Keterangan	Populasi	Sampel
1	PNS Rektorat	45	38
2	PNS Fak.Ekonomi	30	20
3	PNS Fak.Fisipol	25	19
4	PNS Fak.Keguruan	25	15
5	PNS Fak. Perikanan	25	12
6	PNS Fak. Pertanian	20	15
Jumlah		170	170

Sumber : Data Olahan.

Pengolahan data hasil penelitian pada tahap awal dilakukan dengan metode deskriptif. Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2010). Berikutnya analisis deskriptif juga dilakukan dengan menginterpretasikan nilai rata-rata (*mean*) setiap jawaban responden berdasarkan variabelnya dan indikatornya masing-masing. Sebagai pedoman dalam menginterpretasikan jawaban responden, dalam penelitian ini menggunakan SPSS IBM 24.

PEMBAHASAN

Hasil Uji Hipotesis

Dalam pembahasan hasil penelitian akan dijelaskan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan hasil pengaruh total baik sub struktur 1 maupun sub struktur 2.

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung yang akan dijelaskan adalah pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja untuk sub struktur 1, kemudian pengaruh langsung kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja untuk sub struktur 2.

Uji Substruktur 1

Hasil analisis jalur pengaruh langsung kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja tampak pada tabel 4.

Tabel 3. Koefisien Path Sub Struktur 1

Model		Coefficients ^a					Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	0,862	0,143		6,046	0,000			
	Kepemimpin	0,105	0,051	0,153	2,039	0,043	0,641	0,156	0,096
	Motivasi	0,242	0,040	0,324	5,998	0,000	0,607	0,422	0,283
	Komitmen	0,397	0,067	0,458	5,894	0,000	0,731	0,416	0,279

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

R = 0.793 R² = 0.629 Adjusted R² = 0.623 n = 170

Sumber: Data olahan, 2020.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan kerja

Table 4.23 memperlihatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang di tunjukan oleh nilai probabilitas sebesar 0,043 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $2,039 > 1,974$, dengan koefisien jalur sebesar 0,153 yang artinya kepuasan kerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan sebesar 15,3%, dan arah hubungannya positif, artinya ketika disiplin di naikan maka kepuasan kerja juga naik, jika kompetensi dinaikan 1% maka kepuasan kerja juga naik 1 persen. Selanjutnya kontribusi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,153 \times 0,641 = 0,098$ atau 9,8%. Jadi hipotesis 1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Universitas Riau dapat diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kepuasan kerja tampak pada tabel 4.23. Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $5,998 > 1,974$, dengan koefisien jalur sebesar 0,324 yang artinya motivasi dapat dipengaruhi secara langsung oleh motivasi sebesar 32,4%, dan arah hubungannya positif, artinya ketika motivasi dinaikkan maka kepuasan kerja juga naik, jika motivasi dinaikkan 1% maka kepuasan kerja juga naik 1 persen. Selanjutnya kontribusi motivasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,324 \times 0,607 = 0,197$ atau 19,7%. Jadi hipotesis 2 yang menyatakan motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Universitas Riau dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja tampak pada tabel 4.23. komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $5,894 > 1,974$, dengan koefisien jalur sebesar 0,458 yang artinya motivasi dapat dipengaruhi secara langsung oleh komitmen organisasi sebesar 45,8%, dan arah hubungannya positif, artinya ketika komitmen organisasi dinaikkan maka kepuasan kerja juga naik, jika motivasi dinaikkan 1% maka kepuasan kerja juga naik 1 persen. Selanjutnya kontribusi komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar $0,458 \times 0,731 = 0,335$ atau 33,5%. Jadi hipotesis 3 yang menyatakan motivasi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja di Universitas Riau dapat diterima. Selanjutnya hasil analisis jalur pada sub struktur 1 pengaruh langsung kompetensi dan Kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja di Universitas Riau dimasukkan kedalam persamaan sub struktur 1 sebagai berikut:



$$Y_1 = \beta_{y_1 X_1} X_1 + \beta_{y_1 X_2} X_2 + e_1$$

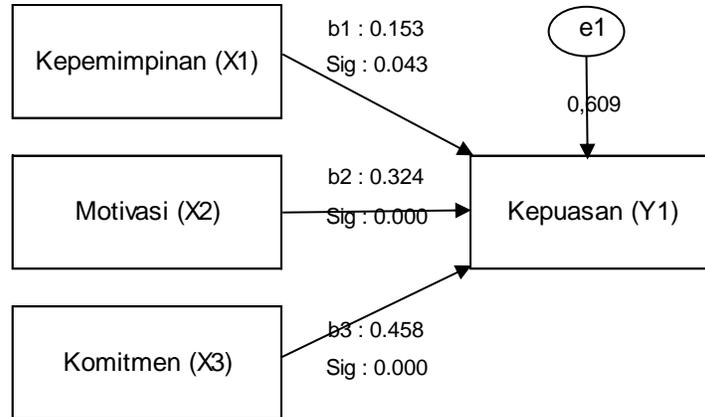
$$Y_1 = 0,153 X_1 + 0,324 X_2 + 0,458 + 0,609$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,629}$$

$$e_1 = \sqrt{0,371}$$

$$e_1 = 0,609$$



Gambar 1. Path Sub Struktur 1

Uji Substruktur 2

Hasil analisis jalur pengaruh langsung kepemimpinan dan motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja tampak pada tabel 4.

Tabel 4. Koefisien Path Sub Struktur 2

Model		Coefficients ^a					Correlations		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	-0,020	0,109		-0,182	0,856			
	Kepemimpin	0,229	0,036	0,298	6,383	0,000	0,767	0,445	0,186
	Motivasi	0,253	0,031	0,304	8,265	0,000	0,714	0,541	0,241
	Komitmen	0,145	0,051	0,149	2,836	0,005	0,785	0,216	0,083
	Kepuasan	0,395	0,054	0,354	7,386	0,000	0,839	0,498	0,215

a. Dependent Variable: Kinerja

R = 0.927 R² = 0.860 Adjusted R² = 0.856 n = 170

Sumber: Data olahan, 2020.

Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja tampak pada tabel 4. 24. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang di tunjukan oleh nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $6,383 > 1,974$, dengan koefisien jalur sebesar 0,298 yang artinya kinerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh kepemimpinan sebesar 29,8%, dan arah hubungannya positif, artinya ketika kepemimpinan di naikan maka kinerja juga naik, jika kepemimpinan dinaikan 1% maka kinerja juga naik 1 persen. Selanjunya

kontribusi kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar $0,298 \times 0,767 = 0,229$ atau 22,9%. Jadi hipotesis 4 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap kinerja di Universitas Riau dapat diterima.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

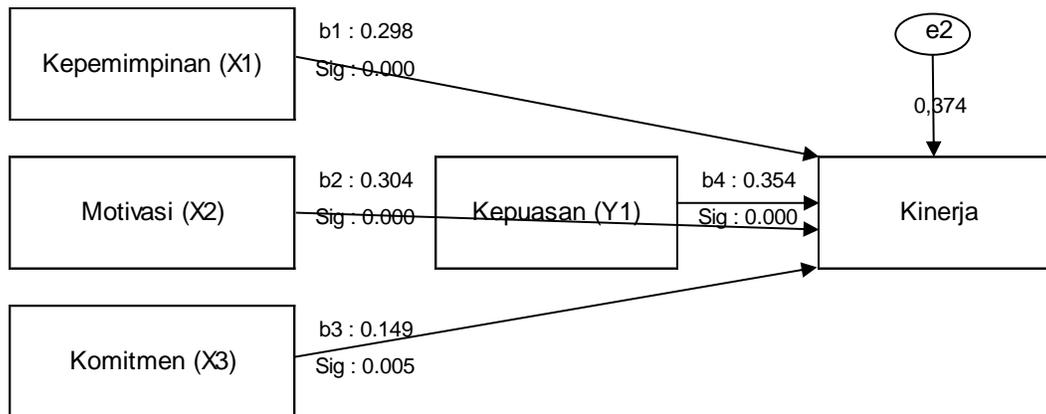
Hasil analisis jalur pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja tampak pada tabel 4.24. motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang di tunjukan oleh nilai probabilitas sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $8,265 > 1,974$, dengan koefisien jalur sebesar 0,304 yang artinya kinerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh motivasi sebesar 30.4% , dan arah hubungannya positif, artinya ketika motivasi naik maka kinerja juga naik, jika motivasi naik 1% maka kinerja juga naik 1 persen. Selanjutnya kontribusi motivasi terhadap kinerja adalah sebesar $0,304 \times 0,714 = 0,217$ atau 21,7%. Jadi hipotesis 5 yang menyatakan motivasi berpengaruh langsung terhadap kinerja di Universitas Riau dapat diterima.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja tampak pada tabel 4.24. komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang di tunjukan oleh nilai probabilitas sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $2,836 > 1,974$, dengan koefisien jalur sebesar 0,149 yang artinya kinerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh komitmen organisasi sebesar 14.9%, dan arah hubungannya positif, artinya ketika motivasi naik maka kinerja juga naik, jika komitmen organisasi naik 1% maka kinerja juga naik 1 persen. Selanjutnya kontribusi komitmen organisasi terhadap kinerja adalah sebesar $0,149 \times 0,785 = 0,117$ atau 11,7%. Jadi hipotesis 6 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja di Universitas Riau dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja tampak pada tabel 5. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja yang di tunjukan oleh nilai probabilitas sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05 dan nilai t_{hitung} lebih besar t_{tabel} yaitu $7,386 > 1,974$, dengan koefisien jalur sebesar 0,354 yang artinya kinerja dapat dipengaruhi secara langsung oleh kepuasan kerja sebesar 35.4%, dan arah hubungannya positif, artinya ketika kepuasan kerja naik maka kinerja juga naik, jika kepuasan kerja naik 1% maka kinerja juga naik 1 persen. Selanjutnya kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar $0,354 \times 0,839 = 0,297$ atau 29,7%. Jadi hipotesis 7 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja di Universitas Riau dapat diterima.



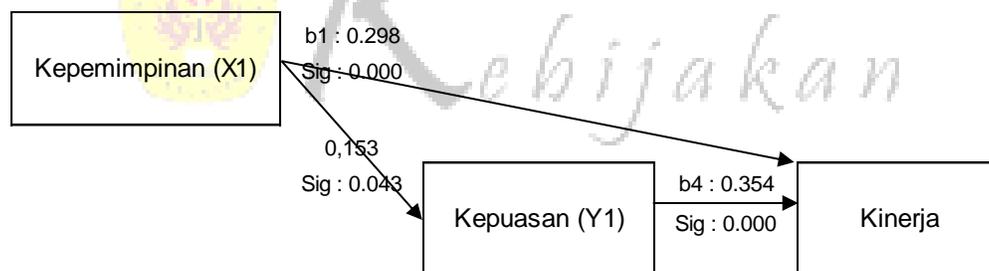
Gambar 2. Path Sub Struktur 2

Pengaruh Tidak Langsung

Pada pengaruh tidak langsung akan dijelaskan pengaruh tidak langsung kepemimpinan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja

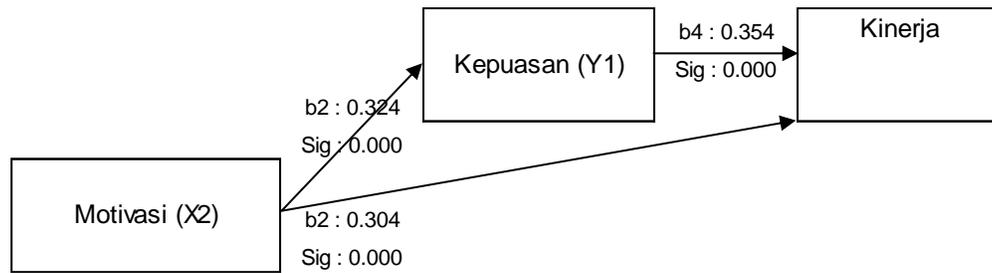
Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar nilai koefisien path kepemimpinan dikali dengan nilai koefisien path kepuasan kerja, sehingga diperoleh hasil sebesar $= 0,298 \times 0,354 = 0,298$ atau sebesar 29.8%. Artinya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 29.8%. Dengan demikian hipotesis 8 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau dapat diterima.



Gambar 3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar nilai koefisien path motivasi dikali dengan nilai koefisien path kepuasan kerja, sehingga diperoleh hasil sebesar $= 0,304 \times 0,354 = 0,304$ atau sebesar 30,4%. Artinya motivasi dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 30,4%. Kemudian struktur path secara keseluruhan tampak pada gambar 4.5. Dengan demikian hipotesis 9 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau dapat diterima.

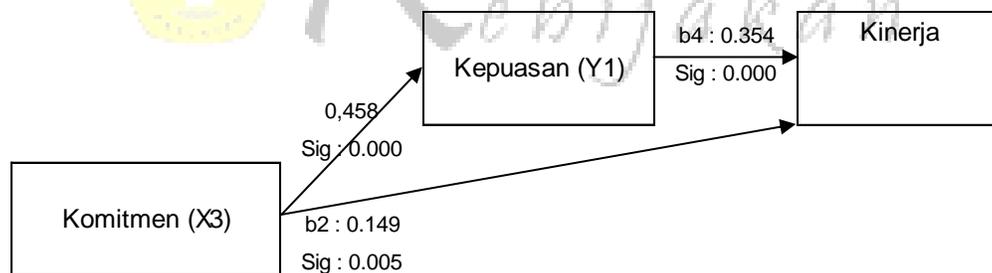


Gambar 4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Selanjutnya secara keluruhan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total tampak pada tabel 4.24, dengan adanya penambahan pengaruh tidak langsung (kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja) dengan langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) maka akan meningkatkan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja di Universitas Riau, yaitu sebesar $0,421 + 0,117 = 0,538$ atau sebesar 53,8% untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dan sebesar $0,299 + 0,083 = 0,362$ atau sebesar 36,2% untuk motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebesar nilai koefisien path komitmen organisasi dikali dengan nilai koefisien path kepuasan kerja, sehingga diperoleh hasil sebesar $= 0,149 \times 0,354 = 0,149$ atau sebesar 14,9%. Artinya motivasi dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebesar 14,9%. Kemudian struktur path secara keseluruhan tampak pada gambar 4.7. Dengan demikian hipotesis 10 yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau dapat diterima.



Gambar 5. Pengaruh komitmen terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Selanjutnya secara keluruhan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total tampak pada tabel 4.24, dengan adanya penambahan pengaruh tidak langsung (kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan Kepuasan kerja terhadap kinerja) dengan langsung (kepuasan kerja terhadap kinerja) maka akan meningkatkan pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja di Universitas Riau, yaitu sebesar $0,298 + 0,105 = 0,403$ atau sebesar 40,3% untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, sebesar $0,304 + 0,091 = 0,395$ atau sebesar 39,5% dan untuk komitmen organisasi terhadap kinerja

melalui kepuasan kerja sebesar $0,149 + 0,045 = 0,194$ atau sebesar 19.4% . Kemudian struktur path secara keseluruhan tampak pada tabel 6.

Tabel 5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung Pengaruh Total Variabel Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan kerja dan Kinerja

Hipotesis	Pengujian Antar Variabel	Pengaruh Langsung	%	Pengaruh tidak Langsung	%	Total Pengaruh	%
1	X1 → Y1	0,153	15.3%			0,153	15.3%
2	X2 → Y1	0,324	32.4%			0,324	32.4%
3	X3 → Y1	0,458	45.8%			0,458	45.8%
4	X1 → Y2	0,298	29,80%			0,298	29,80%
5	X2 → Y2	0,304	30,40%			0,304	30,40%
6	X3 → Y2	0,149	14,90%			0,149	14,90%
7	Y1 → Y2	0,354	35,40%			0,354	35,40%
8	X1 → Y2 Melalui Y1	0,298	29.8%	0,105	10.5%	0,403	40.3%
9	X2 → Y2 Melalui Y1	0,304	30,40%	0,091	9.1%	0,395	39.5%
10	X3 → Y2 Melalui Y1	0,149	14,90%	0,045	4.5%	0,194	19.4%

Sumber: Data olahan, 2020.

SIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Riau. Artinya semakin baik kepemimpinan maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Riau. Artinya semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Universitas Riau. Dengan komitmen pegawai yang baik diharapkan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Riau. Artinya kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Riau. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Riau. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang diterima pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Riau. Dengan komitmen yang baik diharapkan akan terwujud kinerja yang baik, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Universitas Riau. Dengan kepuasan kerja yang baik diharapkan akan terwujud kinerja yang baik, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau.

Semakin baik kepemimpinan dan diikuti kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan Kinerja. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau. Hal ini menunjukkan motivasi yang baik didukung dengan kepuasan kerja pegawai yang baik juga akan meningkatkan kinerja. Semakin baik motivasi dan diikuti kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Universitas Riau. Hal ini menunjukkan komitmen organisasi yang baik didukung dengan kepuasan kerja pegawai yang baik juga

maka akan meningkatkan kinerja. Semakin baik komitmen organisasi dan diikuti kepuasan kerja yang positif akan meningkatkan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Pena Semesta. Surabaya.
- Dharma, Agus, 2009. *Manajemen Supervisi : Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Davis and Newstrom, John W. 2011. *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. Newyork-America: McGraw-Hill Education.
- Edison, Emron, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19 (edisi kelima.)* Semarang: Universitas Diponegoro.
- Gomes, Cardoso Faustin 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat, Andi Offset, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2012. *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kedua, Yogyakarta, Penerbit : BPF.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2012. *Organizational behavioral-Ed. 5*. Boston: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 2015. *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Machasin, 2018. *Perilaku Organisasi*. UR. Press Pekanbaru. Riau.
- Machasin, 2017. *Analisis Budaya Organisasi, Kualitas Kehidupan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Implementasi Manajemen Pengetahuan Serta Implikasinya Bagi Kinerja Karyawan PDAM Di Provinsi Riau. Disertasi*, Pascasarjana Universitas Pasundan.
- Mahsun, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. BPF, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama. 2013. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPF.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung: CV Alfabeta.
- Ridwan Engkos dan Kuncoro, Achmad. 2015. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*, Alfabeta: Bandung.
- Rivai, H. V., dan Sagala, E. J., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik Edisi 2*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, 2008. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima : Erlangga, Jakarta.

- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia: Suatu pendekatan*. Mikro. Jakarta: Djambaran.
- Silaen, Sofar, dan Widiyono. 2013. *Metodologi Penelitian Sosial Untuk Penulis Skripsi dan Tesis*. Jakarta; In Media.
- Simanjuntak, J. Payaman. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sopiah. 2010. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekan Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Sutrisno,. 2015. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kecana Prenada Media Group.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2008. *Manajemen Publik*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Thoha, Miftah, 2010. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Uno. Hamzah B. 2012. *Teori dan Motivasi dan Pengukurannya (Analisis di bidang pendidikan)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Wibowo (2012).
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Penerbit Rajawali Press, Jakarta.
- Yukl. Gary, 2010, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.

