

**PERAN KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA
DAN SIMPATDA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PENDAPATAN, PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KOTA
SURAKARTA**

**THE ROLE OF LEADERSHIP AND COMPETENCE TOWARDS JOB SATISFACTION
AND SIMPATDA TOWARDS EMPLOYEE PERFORMANCE IN REVENUE, FINANCIAL
AND ASSETS MANAGEMENT AGENCY SURAKARTA CITY**

Fatoni

S2 Magister Manajemen STIE AUB Surakarta

Abstrak

Riset ini memiliki tujuan untuk membuktikan secara empiris peran kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan Simpatda serta dampaknya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Teknik analisis adalah analisis regresi yang dikembangkan menjadi analisis jalur. Populasi adalah pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta sejumlah 90 pegawai, dengan teknik sampel menggunakan metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan menjelaskan kepemimpinan berpengaruh tidak relevan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh relevan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh relevan terhadap SIMPATDA. Kompetensi berpengaruh relevan terhadap SIMPATDA. Kepemimpinan berpengaruh relevan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh relevan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh relevan terhadap kinerja pegawai. SIMPATDA berpengaruh relevan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja dan SIMPATDA mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil R^2 total sebesar 0,946 dapat diartikan variasi kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerjadan SIMPATDA sebesar 94,6%. Hasil analisis, menunjukkan pengaruh langsung kompetensi secara langsung terhadap kinerja memiliki hasil paling efektif karena memiliki nilai koefisien yang lebih besar.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, SIMPATDA, Kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to empirically prove the role of leadership and competence on job satisfaction and Simpatda and their impact on employee performance at the Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency of Surakarta City. The analysis technique is regression analysis which was developed into path analysis. The population is employees at the Regional Revenue, Financial, Asset Management Agency of Surakarta City with a total of 90 employees, with a sample technique using the census method. The results is showed that explaining leadership had an irrelevant effect on job satisfaction. Competence is a relevant effect on job satisfaction. Leadership has a relevant influence on SIMPATDA. Competence is relevant effect on SIMPATDA. Leadership has a relevant effect on employee performance. Competence has a relevant effect on employee performance. Job satisfaction has a relevant effect on employee performance. SIMPATDA has a relevant effect on employee performance at the Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency of Surakarta City. The results of the F test can be concluded together that the variables of leadership, competence, job satisfaction and SIMPATDA affect employee performance. The total R^2 result of 0.946 can mean that the variation in employee performance in the Regional Revenue, Financial and Asset Management Agency of Surakarta City is explained by the variables of leadership, competence, job satisfaction and SIMPATDA of 94.6%. The results of the analysis show that the direct influence of competence on performance has the most effective results because it has a greater coefficient value.

Keywords: Leadership, Competence, Job Satisfaction, SIMPATDA, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Evaluasi kinerja secara konsisten dan kesinambungan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan suatu organisasi untuk melihat pencapaian kinerja yang sudah dihasilkan. Setiap organisasi perlu berfikir secara maksimal bagaimana kriteria yang perlu dilakukan agar kinerja pegawai dapat berjalan secara maksimal, efektif dan tentunya berasaskan efisiensi kerja. Hal ini diperlukan ide-ide yang kreatif yang timbul dari seluruh anggota organisasi untuk bersama-sama menggerakkan dan menjalankan program atau visi yang sudah ditentukan organisasi.

Kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta digunakan sebagai dasar penelitian atau sebagai evaluasi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, dan evaluasi kinerja merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Mangkunegara (2014:54) berpendapat bahwa kinerja merupakan target capaian yang diperoleh seorang pegawai dan dibandingkan dengan standar pencapaian yang sudah ditentukan organisasi, apakah sesuai atau bahkan melampaui target yang diharapkan.

Faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja salah satunya adalah kepuasan kerja (Fuad, 2014). Kepuasan kerja berorientasi pada sikap pegawai terhadap tugasnya. Pegawai yang memiliki rasa puas yang tinggi biasanya cenderung bersemangat dan selalu optimis untuk menghasilkan pekerjaan yang terbaik, sebaliknya pegawai yang memiliki rasa puas yang kurang atau bahkan rendah kurang memiliki semangat kerja yang tinggi bahkan bermalas-malasan untuk menghasilkan pekerjaan yang optimal. Berdasarkan logika tersebut, organisasi diharapkan dapat mengoptimalkan kepuasan kerja dan berfikir bagaimana hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja agar kinerja pegawai dapat maksimal dan dapat bersaing di era modern saat ini.

Tohardi (2007: 65), menjelaskan aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain; "kepemimpinan, komunikasi, kompetensi dan lingkungan kerja fisik". Kepemimpinan merupakan suatu tindakan seorang pemimpin dalam membimbing atau mengarahkan tugas kepada pegawai agar memiliki pemikiran atau pandangan yang sama terhadap tujuan organisasi, sehingga dengan adanya kepemimpinan yang baik dan mampu merencanakan dan mengarahkan pegawai dengan baik akan dapat mempengaruhi kualitas kerja seorang pegawai (Ruler, 2018).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonard, *et.al* (2012), Dhermawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Luhur, (2014), Sopian, (2015), Hanifah, (2016), Syopwani, (2017), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hafid, (2018), Ginanti, dkk, (2018), Yusuf & Nuraini, (2018), Rafiie, dkk, (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan adanya

research gap hasil penelitian, sehingga diperlukan penelitian secara empiris terkait hubungan kepuasan dengan kinerja pegawai.

Adanya perbedaan hasil penelitian, maka terdapat celah untuk dilakukan penelitian lanjutan yang berhubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta tidak lepas dari pengaruh pemimpin Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Kartono, (2018:65) menjelaskan kegiatan yang dapat mempengaruhi pegawai untuk bekerja dengan baik adalah tugas seorang pemimpin. (Tohardi, 2000:72) menjelaskan terdapat unsur-unsur kepemimpinan diantaranya adalah pemimpin memiliki kepribadian yang kuat. Pemimpin mampu memahami kondisi pegawai ketika bekerja. Pemimpin memiliki visi dan memahami misi dengan baik. Pemimpin mempunyai kemampuan yang cukup dalam mengambil keputusan organisasi. Pemimpin mempunyai kemampuan berkomunikasi dengan baik. Untuk membawa sebuah organisasi mencapai tujuannya dan menghasilkan pekerjaan yang baik sangat diperlukan peran pemimpin yang sangat bijaksana dan terampil dalam mengambil keputusan. Peran kepemimpinan akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja, hal ini misalnya jika kepemimpinannya baik terjalin silaturahmi dengan pegawai baik ada komunikasi baik, maka pegawai akan merasa dihargai ketika bekerja, bahkan pegawai tidak senggaman untuk bertanya kepada pemimpin langkah-langkah apa yang sebaiknya dilakukan, apakah salah satu kegiatannya disetujui atau tidak, sehingga dengan adanya kolaborasi tersebut dapat diyakini bahwa kepemimpinan akan memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang dapat diterima oleh pegawai, sehingga membentuk satu irama pemikiran yang sama dan sama-sama menjalankan aktivitas organisasi dengan baik. Kepemimpinan adalah upaya seseorang dalam menjalankan atau menggerakkan organisasi untuk dapat mengontrol atau mengevaluasi seluruh aktivitas di dalam organisasi..

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Luhur, (2014), Sopian, (2015), Hanifah, (2016), Syopwani, (2017), Hafid, (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ginanti, dkk, (2018), Yusuf & Nuraini, (2018), Rafiie, dkk, (2018), menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka perlu diuji kembali secara empirik pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada kantor Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.

Kompetensi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Kompetensi yang dimiliki para pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta tentulah sangat komplek, karena selain nama instansi yang sudah dikenal masyarakat luas maka pribadi pegawai yang menyandang pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta sangat diperlukan oleh masyarakat. Tidak dapat dipungkiri bahwa kompetensi menjadi dasar utama seseorang dalam memahami tupoksi pekerjaan yang sudah dibebankan, dengan adanya kompetensi yang maksimal akan dapat memberikan kemudahan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga kinerja pegawai dapat diselesaikan dengan lebih cepat atau tepat waktu.

Masalah kompetensi Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta ditemukan adanya kompetensi yang belum maksimal, misalkan masih banyak pegawai bekerja tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya pada bagaian atau bidang tertentu, pegawai dituntut untuk harus bisa dan belajar, hal ini tentu akan menjadi hambatan atau tantangan tersendiri bagi pegawai bagaimana proses belajar agar apa yang dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi yang tanpa melihat latar belakang kompetensi yang dimiliki, sehingga kompetensi pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari pimpinan terutama melalui program pelatihan dan pendidikan agar pegawai mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas dan fungsinya, terutama dengan bidang kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Leonard, *et.,al* (2012), Dharmawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Ginanti, dkk, (2018), Yusuf & Nuraini, (2018), Rafiie, dkk, (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Luhur, (2014), Sopian, (2015), Hanifah, (2016), Syopwani, (2017), Hafid, (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Adanya berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja di atas, dalam pelaksanaan mengoptimalkan kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka dibentuknya sebuah aplikasi yaitu SIMPATDA. Hal ini berdasarkan adanya kemajuan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat membantu pengembangan kapasitas daerah untuk transparan dan akuntabel dalam memberikan informasi. Setiap kebijakan publik akan mudah dikomunikasikan dan interaksi antar tingkatan pemerintahan dan antara pemerintah dengan masyarakat sangat mudah dilakukan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dengen dan Hatta, (2009) bahwa untuk dapat menciptakan *Good Government* (Pemerintahan yang baik) maka perlu adanya teknologi informasi yang mendukung, salah satunya adalah SIMPATDA. Berdasarkan uraian tersebut, diyakini bahwa terdapat hubungan antara SIMPATDA terhadap peningkatan kinerja pegawai, maka penelitian ini akan

membuktikan secara empiris hubungan keduanya dalam satu model penelitian.

Berdasarkan uraian di atas dan dari fenomena yang ada maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: “Peran Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan SIMPATDA Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta”.

METODE

Riset ini dilakukan di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, dengan jumlah populasi sebesar 90 responden Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dengan teknik sensus. Analisis digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS dengan analisis regresi linier berganda dan analisis jalur.

HASIL PENELITIAN

Hasil Uji Instrument

Hasil penelitian menunjukkan uji validitas menunjukkan setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, dikarenakan hasil nilai r_{hitung} dengan nilai $r_{tabel} = 0,205$ dan hasil analisis mempunyai nilai r_{item} lebih besar dari nilai r_{tabel} . Hasil reliabilitas menghasilkan hasil yang reliabel, karena nilai alpha cronbach lebih besar dari 0,60.

Hasil Uji Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,697	1,744		4,988	,000
	Kepemimpinan	-,043	,065	-,063	-,665	,508
	Kompetensi	,654	,095	,649	6,873	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Y_1 = -0,063 X_1 + 0,649 X_2 + \epsilon$$

Hasil di atas menjelaskan kepemimpinan negatif terhadap kepuasan kerja dan kompetensi positif terhadap kepuasan kerja.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,516	2,131		-,242	,809
	Kepemimpinan	,472	,079	,484	5,971	,000
	Kompetensi	,548	,116	,382	4,716	,000

a. Dependent Variable: SIMPATDA

$$Y_2 = 0,484 X_1 + 0,382 X_2 + \epsilon$$

Hasil di atas menjelaskan kepemimpinan positif terhadap Simpatda dan kompetensi positif terhadap Simpatda.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,143	1,389		,103	,918
	Kepemimpinan	,186	,054	,224	3,414	,001
	Kompetensi	,380	,085	,311	4,453	,000
	Kepuasan Kerja	,489	,077	,403	6,381	,000
	SIMPATDA	,159	,063	,187	2,539	,013

^a. Dependent Variable: Kinerja

$$Y_3 = 0,224 X_1 + 0,311 X_2 + 0,403 X_3 + 0,187 X_4 + e$$

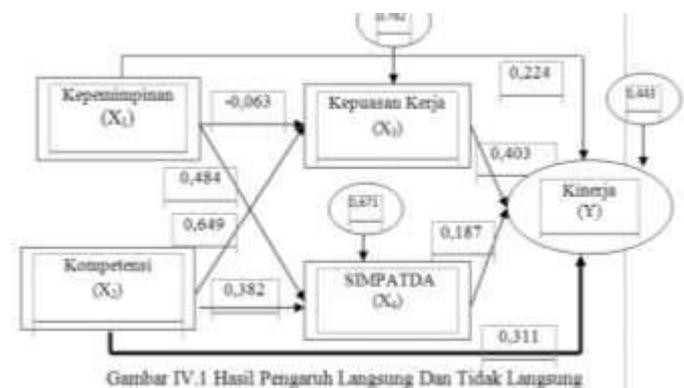
Hasil di atas menjelaskan kepemimpinan positif terhadap kinerja, kompetensi positif terhadap kinerja, kepuasan kerja positif terhadap kinerja dan Simpatda positif terhadap kinerja.

Hasil Uji t

1. Hipotesis satu tidak terbukti, karena kepemimpinan menghasilkan nilai signifikansi $0,508 > 0,05$ artinya tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Hipotesis dua terbukti, karena kompetensi menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Hipotesis tiga terbukti, karena kepemimpinan menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya signifikan terhadap SIMPATDA.
4. Hipotesis empat terbukti, kompetensi menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya signifikan terhadap SIMPATDA.
5. Hipotesis lima terbukti, karena kepemimpinan mempunyai nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, artinya signifikan terhadap kinerja.
6. Hipotesis enam terbukti, kompetensi menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya signifikan terhadap kinerja.
7. Hipotesis tujuh terbukti, kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya signifikan terhadap kinerja.
8. Hipotesis delapan terbukti, SIMPATDA menghasilkan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, artinya signifikan terhadap kinerja.

Hasil Analisis Jalur

Variabel	Jalur		Total
	Langsung	Tidak Langsung	
$X_1 \rightarrow Y$	0,224		
$X_2 \rightarrow Y$	0,311		
X_1 melalui $X_3 \rightarrow Y$		= $P_1 \times P_7$ = $-0,063 \times 0,403$ = $-0,025$	= $P_5 + (P_1 \times P_7)$ = $0,224 + (-0,025)$ = $0,199$
X_2 melalui $X_3 \rightarrow Y$		= $P_2 \times P_7$ = $0,649 \times 0,403$ = $0,261$	= $P_6 + (P_2 \times P_7)$ = $0,311 + 0,261$ = $0,572$
X_1 melalui $X_4 \rightarrow Y$		= $P_3 \times P_8$ = $0,484 \times 0,063$ = $0,030$	= $P_5 + (P_3 \times P_8)$ = $0,224 + 0,030$ = $0,254$
X_2 melalui $X_4 \rightarrow Y$		= $P_4 \times P_8$ = $0,382 \times 0,063$ = $0,024$	= $P_6 + (P_4 \times P_8)$ = $0,311 + 0,024$ = $0,335$



Gambar IV.1 Hasil Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

PEMBAHASAN

1. Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dan SIMPATDA.

Hasil analisis jalur kepemimpinan terhadap kinerja signifikan dan hasilnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung dengan melalui kepuasan kerja dan SIMPATDA. Sehingga kepemimpinan lebih efektif dengan jalur langsung dalam pengaruhnya terhadap kinerja di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta. Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota

Surakarta perlu meningkatkan kepemimpinan agar kinerja lebih optimal. Hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung dilakukan oleh Dhermawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Luhur, (2014), Sopian, (2015), Hanifah, (2016), Syopwani, (2017), Hafid, (2018), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berarti pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka upaya yang dilakukan dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas kepemimpinan terletak pada butir pertanyaan 2, 1 dan 4 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap kepemimpinan. Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- a. Atasan memiliki kejujuran terhadap semua pekerjaannya.
- b. Atasan memiliki empati terhadap seluruh pegawainya.
- c. Atasan mempunyai ketrampilan berkomunikasi dengan baik.

Apabila kepemimpinan ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta akan meningkat secara optimal.

2. Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja dan SIMPATDA.

Hasil analisis jalur kompetensi terhadap kinerja hasilnya lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja dan SIMPATDA. Sehingga kompetensi efektif melalui jalur langsung dalam pengaruhnya terhadap kinerja. Sehingga Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan kompetensi, kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Leonard, *et.,al* (2012), Dhermawan, dkk, (2012), Haryadi, dkk (2013), Ginanti, dkk, (2018), Yusuf & Nuraini, (2018), Rafiie, dkk, (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini berarti pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta perlu meningkatkan kompetensi untuk meningkatkan kinerja pegawai Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta, maka upaya yang dilakukan dengan melihat skor tertinggi dalam uji validitas kompetensi terletak pada butir pertanyaan 5, 2 dan 3 skor tertinggi menandakan bahwa butir tersebut adalah indikator yang dominan membentuk respon terhadap kompetensi. Langkah kongkrit yang direkomendasikan adalah:

- a. Pegawai selalu mengevaluasi hasil pekerjaan, agar hasil pekerjaan menjadi maksimal.
- b. Pegawai selalu mampu merumuskan setiap masalah yang terjadi.
- c. Pegawai selalu menyusun setiap kegiatan yang positif untuk memajukan organisasi.

Apabila kompetensi ditingkatkan, maka kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta akan meningkat secara optimal sesuai yang diharapkan organisasi.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil Pengujian Hipotesis adalah sebagai berikut:
 - a. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
 - b. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
 - c. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap SIMPATDA
 - d. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap SIMPATDA a.
 - e. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - f. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
 - g. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan, Pengelolaan
 - h. SIMPATDA berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hasil uji F pada persamaan ketiga penelitian ini sebesar nilai $F = 86,562$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan

- secara bersama-sama variabel kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerja dan SIMPATDA mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta.
3. Hasil R^2 total sebesar 0,946 dapat diartikan variasi kinerja pegawai di Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompetensi, kepuasan kerjadan SIMPATDA sebesar 94,6% dan sisanya 5,4% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi dan stres kerja.
 4. Hasil analisis, jalur mediasi kepuasan dan SIMPATDA tidak efektif.

Saran

Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Surakarta sebaiknya lebih memperhatikan peningkatan kompetensi karena memiliki nilai terbesar dan merupakan faktor yang paling dominan. Hal yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kepemimpinan dengan cara:

- 1 Pegawai selalu mengevaluasi hasil pekerjaan, agar hasil pekerjaan menjadi maksimal.
- 2 Pegawai selalu mendapatkan ide-ide untuk dapat memecahkan permasalahan yang timbul dalam organisasi.
- 3 Pegawai menyiapkan rencana atau susunan kerja untuk dapat mencapai target pekerjaan yang ditentukan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Degen & Hatta, 2009. Perancangan Sistem Informasi Terpadu Pemerintah Daerah Kabupaten Paser. *Jurnal Informatika Mulawarman Vol 4 No. 1 Feb 2009*
- Ginanti, Muis & Pono, 2018. Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Tim Tanggap Darurat Fire And Emergency Services Di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk. *HJABE Vol. 1 No. 4 Oktober 2018*
- Hafid, 2018. Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Samsat Polewali Mandar. *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2, September 2018*
- Haryadi Sarjono Lim Sanny, Sheftian Pancha Cahyo (2013), Review of Organizational Culture, Style Leadership Affect Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Motor Nasional. *Jakarta Based Approach SPSS vs LISREL Global Network Journal, Vol. 5 No. 1 March 2012 p.36-57*
- Husnan, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Kepemimpinan*, Edisi ke 1 Cetakan Ketiga, PT Bima Aksara, Jakarta
- Leonard, Robert W. Lebanon Valley College, 2012. The impact of corpora organizing and leader Behavior on satisfaction in nonprofits. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Proceedings of ASBBS. Vol.19. No.1
- Rafiie, Aziz & idri, 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Magister Manajemen Volume 2, No. 1, Januari 2018 ISSN 2302-0199 pp. 36- 45*
- Syopwani, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Pancoran Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance | Volume 2 No. 01 | Mei 2017, hlm: 125-131*
- Yusuf & Nuraini, 2018. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika Dan Persandian Aceh. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol. 4 No 2. Th 2018 e-ISSN 2579-5635 p-ISSN 2460-5891*