

**MEMBERDAYAKAN EFEKTIVITAS KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
(DISPERMADES) KABUPATEN GROBOGAN**

***EMPOWEWING THE EFFECTIVENESS OF JOB SATISFACTION IN IMPROVING THE
PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN COMMUNITY AND VILLAGE EMPOWERMENT OFFICES
(DISPERMADES) GROBOGAN REGENCY***

ARIEF THIRTANA
2019015129

Abstraksi

Tujuan Penelitian ini adalah menganalisis dan menguji secara empirik pengaruh Kedisiplinan, Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer dengan mengambil sampel pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan sebanyak 30 responden. Metode analisa data diuji dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas uji partial (uji t), uji serempak (uji F), uji koefisien determinasi dan uji analisa jalur.

Hasil uji t sebagai berikut : kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi dan kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kedisiplinan dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besar nilai $F = 17,988$ signifikansi $0,000 < 0,005$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variable bebas mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan.

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa 0,918 artinya kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kedisiplinan, komunikasi, kompetensi, dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening sebesar 91,8 % dan sisanya 8,2 % dijelaskan variable di luar model penelitian misalnya lingkungan kerja, kompensasi dan lain – lain. Kesimpulan analisis jalur dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variable kedisiplinan merupakan jalur yang paling dominan dibandingkan jalur yang lain

Kata Kunci : Kedisiplinan, Komunikasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja

Abstract

The purpose of this study was to analyze and empirically test the influence of Discipline, Communication and Competence on Job Satisfaction and Performance of the employees of the Community and Village Empowerment Service (Dispermades) of Grobogan Regency. This research is a quantitative research. The data used is primary data by taking a sample of 30 respondents from the Department of Community and Village Empowerment (Dispermades) of Grobogan Regency. The data analysis method was tested with validity test, reliability test, linearity test partial test (t test), simultaneous test (F test), coefficient of determination test and path analysis test.

The results of the t test are as follows: discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, communication and competence has a positive and insignificant effect on job satisfaction, discipline and competence has a significant positive effect on performance, communication and job satisfaction have an insignificant negative effect on performance. Simultaneous test results (F test) in the second equation are known to have a large value of $F = 17.988$, a significance of $0.000 < 0.005$. So it can be concluded that together the independent variables affect the performance of the employees of the Grobogan Regency Community and Village Empowerment Service (Dispermades).

The coefficient of determination test shows that 0.918 means that the performance of the Grobogan Regency Community and Village Empowerment Service (Dispermades) employees is explained by discipline, communication, competence, with job satisfaction as an intervening variable of 91.8% and the remaining 8.2% is explained by variables outside the research model. for example the work environment, compensation

and others. The conclusion of the path analysis in this study shows that the direct influence of the discipline variable is the most dominant path compared to other paths

Keywords: Discipline, Communication, Competence, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Visi dari Dispermades Kabupaten Grobogan adalah terwujudnya masyarakat Kabupaten Grobogan yang sejahtera secara utuh dan menyeluruh. Upaya untuk mewujudkan visi ini diperlukan kesungguhan dan kerja sama dari semua pegawai di Dispermades Kabupaten Grobogan. Kinerja pegawai yang baik adalah dambaan dari setiap organisasi, karena dari kinerja yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi.

Dispermades Kabupaten Grobogan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan atas otonomi daerah dan tugas pembantuan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa. Tugas pokok ini akan dapat tercapai dengan ditunjang kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai adalah kegiatan dan hasil yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum dan atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (As'ad, 2012:67). Suatu instansi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi sehingga apabila kinerja pegawai baik maka kinerja organisasi akan lebih baik.

Dispermades Kabupaten Grobogan, berusaha dengan berbagai upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam mencapai tujuan instansi. Sumber daya manusia merupakan 1 utama suatu organisasi yang n . . .ncana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar

belakang pendidikan, usia, jenis kelamin yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor kunci bagi organisasi dalam menjawab tantangan dan memanfaatkan peluang yang ditimbulkan oleh kebijakan yang diambil pimpinan atau sangat tergantung faktor sumber daya yang mengelola. Peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya dilakukan melalui kepemimpinan yang baik, tetapi lingkungan kerja dan kepuasan kerja juga penting artinya bagi pencapaian tujuan organisasi, dengan demikian organisasi harus memandang pegawai tidak hanya sekedar tenaga kerja semata tetapi lebih sebagai aset organisasi yang sangat penting untuk dikelola dengan baik.

Dengan misi untuk peningkatan kualitas pelayanan pendidikan, kesehatan, pemberdayaan masyarakat, keolahragaan pemuda, KB dan pelayanan sosial dasar lainnya. Upaya mewujudkan misi Dispermades Kabupaten Grobogan ini memerlukan pegawai dengan kedisiplinan yang tinggi, kemampuan berkomunikasi dan berkompeten serta pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Kepuasan kerja merupakan harapan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan yang dirasakan, demikian pula sebaliknya. kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar

pegawai, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor - faktor pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya (Hamali. 2016:202) Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Lusigita (2017), Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015), Adnyana (2012), Suyitno (2017) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tetapi tidak sejalan dengan hasil penelitian Usman (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Disiplin kerja memegang peranan penting dalam rangka pengembangan sumber daya manusia. pemimpin instansi dalam mewujudkan kinerja pegawai, perlu mendisiplinkan bawahan. Terdapat korelasi positif antara disiplin dan tujuan di mana sekelompok orang dalam suatu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai, yang mempunyai disiplin kerja yang lebih tinggi, dari pada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas.

Disiplin kerja dapat dinilai dari aspek menggunakan waktu secara efektif, datang tepat waktu, kualitas kerja yang baik, mengikuti prosedur dan instruksi kerja, selalu hadir di Dispermades, dan berpenampilan sopan. Apabila kriteria disiplin kerja tersebut dapat dipenuhi oleh pegawai Dispermades Kabupaten Grobogan, maka diharapkan kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Lusigita (2017), Mahesa (2015), Suyitno (2017) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Komunikasi secara definitif dapat diartikan sebagai suatu proses penyampaian dan penerimaan berita atau informasi dari seseorang ke orang lain.

Definisi tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa setiap orang dapat melakukan hal itu, baik itu sebagai penerima pesan maupun pemberi pesan. Proses komunikasi bila dikaitkan dengan sistem organisasi dapat dilakukan oleh antar atasan, antar bawahan maupun antara keduanya. Komunikasi yang baik pada intinya adalah jalinan pengertian antara pihak yang satu dengan pihak yang lain, sehingga informasi yang dikomunikasikan dapat dimengerti, dipikirkan, dan akhirnya dilaksanakan Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan dari penelitian Sumarmo (2014) menyatakan Komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Kompetensi merupakan gambaran hakikat kualitatif dari perilaku yang tampak sangat berarti, dengan kata lain kompetensi merupakan perilaku pegawai yang dipersyaratkan sesuai dengan kondisi yang diharapkan. Danim (2012: 56). Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dengan kriteria referensi efektivitas dan/atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Adnyana (2012), Suyitno (2017) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih mendalam pada penelitian yang berjudul "Memberdayakan Efektivitas Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan"

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan sensus. Data yang digunakan adalah data primer dengan

mengambil sampel dari sebagian populasi sebanyak 30 (tiga puluh) responden. Penelitian ini menggunakan alat analisis berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji linieritas, analisa jalur, analisa regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi.

Analisis regresi jalur adalah, analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.

Hubungan kausalitas akan digunakan analisis jalur dan intervening. Pada penelitian ini variabel motivasi dan kepuasan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening untuk variabel gaya kepemimpinan, insentif, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) sebagai berikut:

$$Y_1 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \text{ (Persamaan I)}$$

$$Y_2 = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e_2 \text{ (Persamaan II)}$$

HASIL PENELITIAN

Tabel IV.11
 Hasil analisis jalur persamaan I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,242	1,736		4,171	,000
	Kedisiplinan	,452	,158	,558	2,864	,008
	Komunikasi	,148	,148	,180	,994	,329
	Kompetensi	,167	,142	,168	1,178	,250

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel IV.12
 Hasil analisis jalur persamaan 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,092	3,653		3,036	,006
	Kedisiplinan	1,209	,295	,842	4,106	,000
	Komunikasi	-,391	,246	-,269	-1,588	,125
	Kompetensi	,584	,238	,331	2,457	,021
	Kepuasan Kerja	-,055	,319	-,031	-1,172	,250

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.16
 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289,335	4	72,334	17,988	,000 ^b
	Residual	100,531	25	4,021		
	Total	389,867	29			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.17
 Hasil koefisien determinasi persamaan 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,645	1,231

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan

Tabel IV.18
 Hasil koefisien determinasi persamaan 2

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,701	2,005

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Tabel IV.19
 Hasil analisis koefisien korelasi

Correlations						
		Kedisiplinan	Komunikasi	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kedisiplinan	Pearson Correlation	1	,790**	,627**	,806**	,812**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Komunikasi	Pearson Correlation	,790**	1	,548**	,713**	,555**
	Sig. (2-tailed)	,000		,002	,000	,001
	N	30	30	30	30	30
Kompetensi	Pearson Correlation	,627**	,548**	1	,617**	,692**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002		,000	,000
	N	30	30	30	30	30
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,806**	,713**	,617**	1	,659**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30
Kinerja	Pearson Correlation	,812**	,555**	,692**	,659**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel IV.20
 Hasil rekapitulasi jalur total

No	Arah Hubungan	Regresi		Korelasi		Σ
		Beta	Sig	R	Sig	
1	Kedisiplinan → Kepuasan kerja	0,558*	0,008	0,806*	0,001	0,564
2	Komunikasi → Kepuasan kerja	0,180	0,329	0,713*	0,000	
3	Kompetensi → Kepuasan kerja	0,168	0,250	0,617*	0,000	
4	Kedisiplinan → Kinerja	0,842*	0,000	0,812*	0,001	0,508
5	Komunikasi → Kinerja	-0,269	0,125	0,555*	0,000	
6	Kompetensi → Kinerja	0,331*	0,021	0,692*	0,000	
7	Kepuasan kerja → Kinerja	-0,031	0,865	0,659*	0,000	

Tabel IV.21
 Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Kedisiplinan → Kinerja	0,842**		
2	Komunikasi → Kinerja	-0,269		
3	Kompetensi → Kinerja	0,331**		
5	Kedisiplinan → Kepuasan kerja → Kinerja		0,558 x -0,031 = -0,017	0,842 - 0,017 = 0,825
6	Komunikasi → Kepuasan kerja → Kinerja		0,180 x -0,031 = -0,006	-0,269 - 0,006 = -0,275
7	Kompetensi → Kepuasan kerja → Kinerja		0,168 x -0,031 = -0,005	0,331 - 0,005 = 0,326

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kedisiplinan terhadap kinerja sebesar 0,842 dan signifikan, hal ini berarti jika kedisiplinan ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan meningkat, secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Hasil penelitian Lusigita (2017), Mahesa (2015), Suyitno (2017) memberikan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mahesa (2015), Purnomo dan Putranto (2020) dimana dalam penelitiannya kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lusigita (2017), dimana dalam penelitian tersebut kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Usman (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Lusigita (2017), Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015), Adnyana (2012), Suyitno (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kedisiplinan terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kedisiplinan yang terletak pada item pernyataan ke 2, 3 dan 4. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kedisiplinan. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- 1) Pimpinan meningkatkan upaya agar setiap pegawai berpakaian serba rapi dan baik pada tempat pekerjaannya. Contohnya selalu membri contoh dan teladan dalam berpakaian rapi dan baik.
- 2) Pimpinan meningkatkan upaya agar setiap pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan

hati-hati. Contohnya dengan memberi tanggung jawab untuk para pegawai dalam menggunakan bahan dan perlengkapan.

- 3) Pimpinan meningkatkan upaya agar setiap pegawai mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan. Contohnya dengan membentuk tim kerja dalam menentukan SOP.

2. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel komunikasi terhadap kinerja sebesar $-0,269$ dan tidak signifikan, hal ini berarti jika komunikasi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan menurun tetapi tidak signifikan.

Temuan penelitian ini tidak mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015) yang menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sumarmo (2014) menyatakan komunikasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015), yang menyatakan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Lusigita (2017), Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015), Adnyana (2012), Suyitno (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Dari pembahasan jalur di atas, pengaruh langsung dan tidak langsung keduanya tidak efektif dalam upaya peningkatan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan mempertahankan komunikasi terhadap perilaku kinerja secara langsung maupun tidak langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel komunikasi yang terletak pada item pernyataan ke 3, 2 dan 1. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku komunikasi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- 1) Pimpinan mempertahankan agar media informasi yang digunakan pegawai sangat efisien dalam penyajian informasi Contohnya dengan membentuk grup WA tiap bagian.
- 2) Pimpinan mempertahankan perilaku agar setiap pegawai terlibat dalam informasi pegawai dengan pegawai. Contohnya dengan memberi kebebasan yang bertanggung jawab dan memberi kesempatan tiap pegawai untuk berpendapat.
- 3) Pimpinan mempertahankan perilaku agar setiap pegawai memiliki keterlibatan informasi dari pimpinan. Contohnya dengan memberikan kesempatan tiap pegawai untuk mengemukakan usul demi kemajuan instansi.

3. Pe
ngaruh Kompetensi terhadap Kinerja
melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,331 dan signifikan, hal ini berarti jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan meningkat secara signifikan.

Temuan penelitian ini mendukung hasil dari penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Adnyana (2012), Suyitno (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seorang pegawai/karyawan.

Analisis pengaruh tidak langsung, berdasarkan tabel IV.20 diketahui kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja.

Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja tidak mendukung penelitian yang dilakukan Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Adnyana (2012) di mana dalam penelitiannya kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Lusigita (2017), Rafiie dkk (2018), Riyadi (2017), Ardiansyah (2016), Mahesa (2015), Adnyana (2012), Suyitno (2017) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

Dari pembahasan jalur di atas, baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, diperoleh kesimpulan bahwa jalur langsung efektif dalam upaya peningkatan kinerja.

Karena jalur langsung efektif (signifikan) untuk meningkatkan kinerja, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku kompetensi terhadap perilaku kinerja secara langsung, hal ini dilakukan dengan memperhatikan nilai indikator uji validitas variabel kompetensi yang terletak pada item pernyataan ke 4, 2 dan 3. Ini artinya item pernyataan tersebut yang membentuk perilaku kompetensi. Adapun langkah-langkah yang dapat dilakukan:

- 1) Pimpinan mendorong perilaku agar setiap pegawai memiliki kemampuan melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan instansi. Contohnya pimpinan menyediakan fasilitas untuk pegawai dalam meningkatkan kemampuannya, misal workshop.
- 2) Pimpinan mendorong perilaku agar setiap pegawai memiliki kemampuan menggunakan alat kerja. Contohnya pimpinan mengadakan IHT untuk mengenalkan peralatan yang dimiliki, misal komputer.
- 3) Pimpinan mendorong perilaku agar setiap pegawai memiliki kemampuan merencanakan kegiatan untuk mencapai tujuan instansi. Contohnya pimpinan membuat pembagian tugas berdasarkan kemampuan pegawai.

Apabila upaya peningkatan perilaku kedisiplinan, komunikasi dan kompetensi meningkat, maka perilaku kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan akan meningkat. Peningkatan perilaku kinerja dapat terlihat pada hasil analisis nilai indikator tertinggi dari item pernyataan ke 4, 3 dan 6. Ini menandakan bahwa item tersebut yang paling mempunyai peran dalam membentuk perilaku kinerja. Bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain:

- 1) Setiap pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 2) Setiap pegawai mempunyai sifat kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Setiap pegawai mempunyai catatan rutin tentang kehadiran di tempat tugas

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan
2. Komunikasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan.
4. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Grobogan.
5. Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan.
6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan.
7. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan.
8. Hasil uji secara serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besarnya nilai $F = 17,988$ signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan secara bersama-sama kedisiplinan, komunikasi, kompetensi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.
9. Nilai R^2 total sebesar 0,918 artinya pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan dijelaskan oleh kedisiplinan, komunikasi dan kompetensi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 91,8 % dan

sisanya sebesar 8,2 % dijelaskan variabel lain diluar model penelitian, misal variabel kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain

10. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung variabel kedisiplinan, merupakan jalur yang paling dominan, dibandingkan jalur yang lain..

Saran

1. Berdasarkan pada pembahasan, kesimpulan dan keterbatasan penelitian tersebut, untuk meningkatkan perilaku kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut:
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan efektif melalui variabel kedisiplinan dengan melakukan langkah yang nyata sebagai berikut : Pimpinan meningkatkan upaya agar setiap pegawai berpakaian serba rapi dan baik pada tempat pekerjaannya. Contohnya selalu memberi contoh dan teladan dalam berpakaian rapi dan baik; Pimpinan meningkatkan upaya agar setiap pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati. Contohnya dengan memberi tanggung jawab untuk para pegawai dalam menggunakan bahan dan perlengkapan; Pimpinan meningkatkan upaya agar setiap pegawai mengikuti cara-cara kerja yang ditentukan sehingga menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan. Contohnya dengan membentuk tim kerja dalam menentukan SOP.
3. Komunikasi berpengaruh langsung secara negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan, ini dapat diartikan jika komunikasi kerja ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan akan menurun, namun tidak signifikan, oleh karena itu pimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermasdes) Kabupaten Grobogan dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut : Pimpinan mempertahankan agar media informasi yang digunakan pegawai sangat efisien dalam penyajian informasi.; Pimpinan mempertahankan perilaku agar

- setiap pegawai terlibat dalam informasi pegawai dengan pegawai; Pimpinan mempertahankan perilaku agar setiap pegawai memiliki keterlibatan informasi dari pimpinan.
4. Kompetensi berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan, ini dapat diartikan jika kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan akan meningkat, secara signifikan, oleh karena itu pimpinan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (Dispermades) Kabupaten Grobogan dapat melakukan langkah yang nyata sebagai berikut : Pimpinan mendorong perilaku agar setiap pegawai memiliki kemampuan melaksanakan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan instansi; Pimpinan mendorong perilaku agar setiap pegawai memiliki kemampuan menggunakan alat kerja; Pimpinan mendorong perilaku agar setiap pegawai memiliki kemampuan merencanakan kegiatan untuk mencapai tujuan instansi.
 5. Upaya peningkatan terkait perilaku kedisiplinan, komunikasi dan kompetensi, maka bentuk peningkatan perilaku kinerja antara lain: Setiap pegawai mampu bekerja sama dengan pegawai yang lain dalam menyelesaikan pekerjaannya; Setiap pegawai mempunyai sifat kepemimpinan dalam melaksanakan tugasnya; Setiap pegawai mempunyai catatan rutin tentang kehadiran di tempat tugas.
 6. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil sampel yang lebih besar sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang lebih sebenarnya dan representatif.
 7. Peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain jadi tidak hanya menggunakan variabel kedisiplinan, komunikasi dan kompetensi dan kepuasan kerja, tapi bisa menggunakan variabel kompensasi, budaya organisasi, kepemimpinan dan lain-lain.
 8. Peneliti sangat menyarankan untuk peneliti selanjutnya mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat untuk ilmu pengetahuan.

9. Apabila akan menggunakan rujukan penelitian ini, sebaiknya karakteristik dan obyek penelitiannya pada bidang yang sama, yaitu pada obyek pegawai negeri sipil atau ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera
- Ardiansyah, DO. 2016. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No.1: 16-30.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- As'ad, Mohamad, 2012, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Danim, Sudarwan & Khairil. (2012). *Profesi Kependidikan*. Bandung: Alfabeta
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184.
- Dolphina, 2012: 4) Pengaruh Motivasi, kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai serta dampaknya pada Kinerja Perusahaan Semantik 2012. *ISBN 979-26-0255-0 Hal 1 – 7*
- Dwi Agung Nugroho Arianto (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajardi Yayasan Pendidikan Luar Biasa (Yaspenlub) *Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013*

- Dyah Sumarmo (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Boyolali* Tesis STIE-AUB Surakarta
- Effendi, Usman. 2014. *Asas-Asas Manajemen*. Depok: Katalog Dalam Terbitan (KDT).
- Fahmi, Irham. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Firmansyah Usman, 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Serta Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Dan Prestasi Kerja Pegawai, *Jurnal Manajemen - Vol. 11 (2) 2019, 123-142,*
- Fuad Mas'ud, 2004, "Survai Diagnosis Organisasional," Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- H Muhammad Arifin (2015) *The Influence of Competence, Motivation and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance School of Communication, Muhammadiyah Jayapura Abepantai street Kota Jayapura Papua International Education Studies; Vol 8 No 1; 2015*
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CA
- Hasibuan, Malayu, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Karyanto (2014) Pengaruh Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada SMP Negeri 3 Kebonarum Klaten *Jurnal Ekonomi dan Bisnis No. 4 Vol 7 PP. 89 – 113*
- Lusigita. Kadek, 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pega-Wai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Dan Tena-Ga Kerja Kabupaten Badung, *Jagadhita: Jurnal Ekonomi & Bisnis, Vol. 4, No 1. Maret 2017, Hal 27-37*
- Mahesa, 2015. Analisis Pengaruh Komunikasi, Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan kepuasan kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia (Central Java). *Jurnal Bisnis & Manajemen, Vol 3. No. 2 p.81-93*
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Messa Media , Gusti (2012) *Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Dan Persepsi Guru Tentang Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Smkn 1 Purworejo Pasca Sertifikasi*. S1 Thesis, UNY.
- Mulyana, Deddy 2014, *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nurudin. 2017. *Ilmu Komunikasi: Ilmiah dan Populer*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Nofrion. (2016). *Komunikasi Pendidikan: Penerapan Teori dan Konsep Komunikasi dalam Pembelajaran*. Jakarta: Prenada Media
- Rafiie. Desi Saputra, Azis. Nasir, Sofyan Idris. 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 ISSN 2302-0199 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah pp. 36- 45 Volume 2, No. 1, Januari 2018*
- Riduwan, 2010, *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*, Cetakan Ketiga, Alfabeta,Bandung.
- Riyadi, 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa

- Barat. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 7, No. 2, 2017 - 73
- Torang, Dr.Syamsir.2014. *Organisasi dan Manajemen*.Bandung: ALFABETA
- Rivai. Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Rogers, Everett M., D. Lawrence Kincaid. 1998. *Communication Networks: Toward a New Paradigm for Research*
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Siagian, Sondang P,2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sigit Purnomo, Agung Tri Putranto..2020. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Panca Putra Madani Universitas Pamulang *Jurnal Madani Vol 3 No 2 Tahun 2020*
- Spencer, Lyle M. dan Signe M. Spencer. (2007). *Competence at work: Models for Superior Performance*. Canada: John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suparno. 2010. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Suyitno (2017), Effect of Competence, Satisfaction and Discipline on Performance of Employees in the Office of Women Empowerment and Family Planning of West Papua, *Asian Social Science; Vol. 13, No. 5; 2017 ISSN 1911-2017 E-ISSN 1911-2025*
- Sunyoto. Danang 2013. *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.