

**Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan
Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo**

**Strategies to Improve Employee Performance Through Job Satisfaction at the
Regional Finance Agency of Sukoharjo Regency**

Eka Safariyanta, Ifah Lathifah
Program Magister Manajemen STIE “AUB” Surakarta
exsaja2@gmail.com

Abstrak

Penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Tehnik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R² total, pengaruh langsung, tidak langsung serta total pengaruh. Hasil penelitian diketahui kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan; disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan serta kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Hasil uji F menunjukkan kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil R² total sebesar 0,621 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian. Hasil analisis jalur bahwa jalur langsung disiplin kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja. Kata kunci : kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

Quantitative research that aims to determine, test and analyze the influence of leadership, compensation and work discipline on performance through job satisfaction at the Regional Financial Board of Sukoharjo Regency. Data collection techniques using questionnaires and observations. The sampling technique used census technique as many as 50 respondents. Data analysis used path analysis, t test, F test and R² total test, direct effect, indirect effect and total effect. The results showed that leadership and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction while work discipline has a positive and insignificant effect; Work discipline has a positive and significant effect on performance, while leadership and job satisfaction have a positive and insignificant effect and compensation has a negative and insignificant effect on performance. The results of the F test show that leadership, compensation, work discipline and job satisfaction have an effect on performance. The total R² result is 0.621, meaning that the performance variable is explained by leadership, compensation, work discipline, and job satisfaction by 62.1 % and the remaining 37.9 % is explained by other factors outside the research model. The results of the path analysis show that the direct path of work discipline to performance is the most dominant and most effective path to improving performance. Keywords: leadership, compensation, work discipline, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Kegiatan – kegiatan serta tugas dan fungsi pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, hal ini yang menjadi beban kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo harus didukung oleh sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi pemerintahan seperti di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan terutama dalam peningkatan kinerja organisasi pemerintahan yang maksimal. Tugas dan fungsi agar dapat terwujud dan mendorong penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengarah pada bagaimana memberdayakan sumber daya manusianya. Langkah – langkah yang perlu dilakukan dalam melaksanakan pengembangan SDM oleh setiap organisasi pemerintahan dalam rangka mewujudkan pembangunan sumber daya manusia dalam setiap aspek kehidupan dalam pengelolaan pegawai.

Masalah peningkatan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi organisasi pemerintahan seperti Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo yang termasuk didalamnya adalah pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas kerja tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh sumber daya manusia yaitu seorang pegawai yang profesional dan berkualitas. Kinerja pegawai bagian perencanaan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan erat yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai sebagai bagian penting dari organisasi Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Menurut Mangkunegara (2012) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mengacu pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku bagi pekerjaan yang bersangkutan. Organisasi pemerintahan agar dapat *survive* harus mempunyai pegawai yang memiliki sikap yang baik dan semangat kerja yang tinggi sehingga ada rasa kepuasan dan loyalitas terhadap organisasi pemerintahan. Pihak instansi harus dapat memahami perilaku pegawainya agar kebutuhan-kebutuhan pegawainya dapat terpenuhi, sehingga kepuasan kerja pegawai dapat terjaga (Anas, 2013: 2).

Kepuasan kerja sangat berpengaruh bagi kelangsungan kegiatan organisasi pemerintahan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan setiap tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi pemerintahan. Bagi pegawai,

kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Lingkup manajemen sumber daya manusia merupakan faktor kepuasan kerja yang dapat memberikan manfaat baik bagi organisasi, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins, 2014:99), yang merupakan ukuran dari kepuasan kerja, sehingga seorang pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaan tersebut. Sebaliknya, apabila seorang pegawai yang tidak puas pasti akan memiliki perasaan-perasaan negatif tentang pekerjaan tersebut, hal ini tentu akan berdampak kepada kinerjanya. Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Manik dan Wiarah (2014), Dadie dan Nugraheni (2016), Irmayana *et. al* (2018), Suryadharma dkk (2016), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Mundakir dan Zainuri (2018), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018), Kertiriasih *et,al* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Pemimpin dalam sebuah organisasi pemerintahan seperti di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo apapun bentuk adalah tulang punggung dalam pengembangan organisasi pemerintahan karena pemimpin merupakan pengendali dan pengarah jalannya organisasi pemerintahan. Kepemimpinan akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dengan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo yang memadai memungkinkan timbulnya usaha peningkatan performa organisasi pemerintahan. Bagi para pegawai, kinerja yang baik akan meningkatkan kualitas pekerjaan sesuai dengan tugas pegawai.

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2015:86). Kepemimpinan juga dapat mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kerja kelompok, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi. Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Dadie dan Nugraheni (2016), Irmayana *et. al* (2018), Suryadharma dkk (2016), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018), Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Kertiriasih *et,al* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak terhadap kinerja

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja adalah Kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2014: 45). Balas jasa yang diberikan kepada pegawai dapat berbentuk uang (*financial*) maupun bentuk lainnya yang bukan *financial*,

seperti penghargaan dalam jabatan, promosi, dan aktivitas lainnya. Permasalahan yang terjadi mengenai kompensasi berupa komisi, insentif & tunjangan, maupun fasilitas tertentu kepada pegawai belum merupakan hal yang didapatkan dalam pelaksanaan yang diterima oleh pegawai. Pemberian komisi, insentif serta tunjangan yang layak sangat perlu dilakukan sesuai dengan yang diinginkan pegawai, maka tujuan perusahaan akan tercapai.

Kompensasi merupakan timbal balik instansi terhadap kerja keras yang sudah dilakukan oleh pegawai. Setiap pegawai dalam instansi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai dan apabila harapan terpenuhi maka para pegawai tersebut akan dengan senantiasa bersemangat dalam bekerja. Kompensasi apabila yang diberikan secara benar, maka para pegawai lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi. Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Manik dan Wiarah (2014), Suryadharma dkk (2016), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2014: 193) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Salah satu faktor yang ikut mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai adalah peningkatan disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai khususnya dalam membentuk pola kerja dan etos kerja yang produktif. Kedisiplinan pegawai terkadang masih tidak konsisten, hal ini terlihat dengan masih terdapat pegawai yang datang terlambat ke kantor atau pulang sebelum waktunya dan menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu yang telah ditentukan juga banyaknya waktu kerja yang terbuang karena pegawai tidak langsung bekerja tetapi membaca koran atau meninggalkan kantor untuk tujuan yang tidak jelas sehingga kinerja tidak dapat dicapai secara optimal sehingga masih perlu ditingkatkan dalam hal disiplin kerja pegawai. Penelitian terdahulu yang relevan dilakukan oleh Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sedangkan penelitian oleh Lianasari *et.al* (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Kesenjangan antara teori hubungan kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja dengan temuan hasil penelitian (*teori gap*) dan kesenjangan antara temuan hasil penelitian (*riset gap*) menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih mendalam hubungan antar variabel tersebut. Berdasarkan fenomena, landasan teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka mendorong peneliti untuk mengambil judul penelitian ”Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai

Melalui Kepuasan Kerja Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo“.

HIPOTESIS

- H₁: Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja
- H₂: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja
- H₃: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja
- H₄: Terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja
- H₅: Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo
- H₆: Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja
- H₇: Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja

METODE

Penelitian kuantitatif dengan tingkat penjelasan yang menjelaskan hubungan kausal variabel penelitian, menjelaskan hubungan sebab akibat yang meliputi kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo.

Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi.

Teknik pengambilan sampel dengan teknik sensus sebanyak 50 responden.

Analisis data menggunakan analisis jalur, uji t, uji F dan uji R² total, pengaruh langsung, tidak langsung serta total pengaruh

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1 \dots \dots \dots (1)$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 X_3 + e_2 \dots \dots \dots (2)$$

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Hasil analisis jalur persamaan 1

Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,213	5,008		1,041	,303
	Keperimpinan	,246	,062	,473	3,976	,000
	Kompensasi	,135	,045	,367	3,016	,004
	Disiplin Kerja	,241	,139	,184	1,739	,089

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2021

Tabel 2
Hasil analisis jalur persamaan 2

Coefficient^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,254	4,533		2,262	,029
	Keperimpinan	,005	,064	,014	,081	,935
	Kompensasi	-,012	,044	-,046	-,267	,790
	Disiplin Kerja	,377	,128	,412	2,943	,005
	Kepuasan Kerja	,141	,132	,203	1,072	,290

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah tahun 2021

Persamaan Regresi yaitu:

$$Y_1 = 0,473 X_1 + 0,367 X_2 + 0,184 X_3 + \epsilon_1$$

(0,000)** (0,004)** (0,089)

$$Y_2 = 0,014 X_1 - 0,046 X_2 + 0,412 X_3 + 0,203 X_4 + \epsilon_2$$

(0,935) (0,790) (0,005)** (0,290)

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

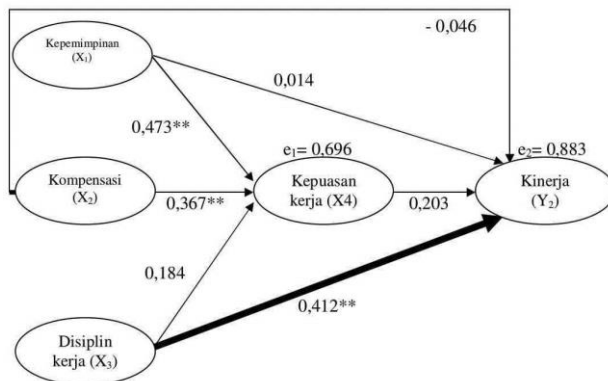
1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
5. Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

Tabel 3
Hasil Pengaruh Langsung, Tidak Langsung dan Total

No.	Antar Variabel	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total Pengaruh
1	Kepemimpinan → Kinerja	$P_4 = 0,014$		
2	Kepemimpinan → Kepuasan kerja → Kinerja		$= P_1 \times P_7$ $= 0,473 \times 0,203 = 0,096$	$= P_4 + (P_1 \times P_7)$ $= 0,014 + 0,096 = 0,110$
3	Kompensasi → Kinerja	$P_5 = -0,046$		
4	Kompensasi → Kepuasan kerja → Kinerja		$= P_2 \times P_7$ $= 0,367 \times 0,203 = 0,074$	$= P_5 + (P_2 \times P_7)$ $= -0,046 + 0,074 = 0,028$
5	Disiplin kerja → Kinerja	$P_6 = 0,412^{**}$		
6	Disiplin kerja → Kepuasan kerja → Kinerja		$= P_3 \times P_7$ $= 0,184 \times 0,203 = 0,037$	$= P_6 + (P_3 \times P_7)$ $= 0,412 + 0,037 = 0,449$

Sumber: Data diolah tahun 2021

Hasil perhitungan pengaruh langsung, tidak langsung dan pengaruh total di atas, hasil analisis jalur didapat bahwa jalur langsung disiplin kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain yaitu dengan nilai koefisien sebesar = 0,412. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung pada tabel di atas hubungan antar variabel hasil akhir dapat disajikan dalam gambar IV.1 sebagai berikut:



Gambar 1
Hasil Analisis Jalur

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil mendukung penelitian oleh Dadie dan Nugraheni (2016), Irmayana *et. al* (2018), Suryadharma *et.al* (2016), Novialni dan Pragiwani (2020), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018), Kertiriasih *et.al* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hasil tidak mendukung penelitian oleh Manik dan Wiarah (2014), Dadie dan Nugraheni (2016), Irmayana *et. al* (2018), Suryadharma *et.al* (2016), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Mundakir dan Zainuri (2018), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018), Kertiriasih *et,al* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, jika kepemimpinan ditingkatkan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai namun tidak signifikan, hasil tidak mendukung penelitian oleh Dadie dan Nugraheni (2016), Irmayana *et. al* (2018), Suryadharma *et.al* (2016), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018), Adiyasa dan Windayanti (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun mendukung penelitian oleh Kertiriasih *et,al* (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh tidak terhadap kinerja.

Hasil Analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo diarahkan pada mempertahankan kepemimpinan dengan meningkatkan melalui kepuasan kerja. Langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dilakukan

dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan kepemimpinan yaitu 4, 3 dan 2:

- a. Mempertahankan sikap pimpinan dalam memberikan perhatian yang berkaitan kesejahteraan pegawai.
- b. Mempertahankan sikap pimpinan dalam memberikan kepercayaan dan pendelegasian wewenang kepada bawahannya bila dirasa perlu.
- c. Mempertahankan sikap pimpinan dalam memberi tugas sering menekankan pentingnya efisiensi dan meminta pegawai untuk menyelesaikan tugas.

Adapun upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dilakukan dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan kepuasan kerja yaitu 4, 5, dan 3:

- a. Peningkatan kepuasan pegawai terhadap tunjangan yang diterima disesuaikan dengan bidang tugas masing – masing
 - b. Peningkatan kepuasan pegawai terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan agar menjadi lebih bertanggungjawab.
 - c. Peningkatan kepuasan pegawai terhadap rekan kerja baik secara informal maupun dalam pelaksanaan tugas agar lebih berjalan dengan lancar dan harmonis
2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil mendukung penelitian oleh Manik dan Wiarah (2014), Suryadharma *et.al* (2016), Novialni dan Pragiwani (2020), Mundakir dan Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hasil tidak mendukung penelitian oleh Manik dan Wiarah (2014), Dadie dan Nugraheni (2016), Irmayana *et. al* (2018), Suryadharma *et.al* (2016), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Mundakir dan Zainuri (2018), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018), Kertiriasih *et,al* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja, jika kompensasi ditingkatkan, maka dapat tidak berpengaruh serta tidak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hasil tidak mendukung penelitian oleh Manik dan Wiarah (2014), Suryadharma dkk (2016), Safrina (2017), Sudiarditha *et. Al* (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Namun mendukung penelitian oleh Mundakir dan Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil Analisis jalur menunjukkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih efektif dibandingkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo. Kebijakan terkait peningkatan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo diarahkan pada mempertahankan kompensasi dengan meningkatkan melalui kepuasan kerja. Langkah –

langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo dilakukan dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan kompensasi yaitu 3, 1 dan 4:

- a. Mempertahankan dalam pemberian tunjangan yang diterima sudah sesuai harapan.
- b. Mempertahankan dalam pemberian gaji yang diterima sesuai harapan.
- c. Mempertahankan standart aturan Instansi dalam memperhatikan setiap pemenuhan kebutuhan dan fasilitas kerja pegawai.

Adapun upaya yang perlu dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dilakukan dengan melihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan kepuasan kerja yaitu 4, 5, dan 3:

- a. Peningkatan kepuasan pegawai terhadap tunjangan yang diterima disesuaikan dengan bidang tugas masing – masing
- b. Peningkatan kepuasan pegawai terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan agar menjadi lebih bertanggungjawab.
- c. Peningkatan kepuasan pegawai terhadap rekan kerja baik secara informal maupun dalam pelaksanaan tugas agar lebih berjalan dengan lancar dan harmonis

3. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil tidak mendukung penelitian Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, hasil tidak mendukung penelitian oleh Manik dan Wiarah (2014), Dadie dan Nugraheni (2016), Irmayana *et. al* (2018), Suryadharma *et.al* (2016), Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Mundakir dan Zainuri (2018), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018), Kertiriasih *et,al* (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, jika disiplin kerja ditingkatkan, maka dapat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hasil mendukung penelitian oleh Safrina (2017), Sudiarditha *et. al.* (2019), Hakim *et.al* (2019), Nurhidayati (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil Analisis jalur menunjukkan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja lebih efektif dibandingkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian upaya diarahkan pada meningkatkan disiplin kerja secara langsung. Langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, perlu dilakukan adalah dengan peningkatan disiplin kerja dilihat dari nilai indikator uji validitas pernyataan 6, 7. dan 8 yaitu:

- a. Peningkatan sikap pegawai agar selalu mentaati peraturan yang berlaku agar tidak mendapatkan sanksi hukum.

- b. Peningkatan sikap pimpinan dalam ketegasan agar dapat lebih merangsang lagi tingkat disiplin kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu.
- c. Peningkatan hubungan kemanusiaan antar pegawai agar selalu terjalin dengan baik.

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil uji t persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut
 - a. Hasil penelitian diketahui kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan;
 - b. Hasil penelitian diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepemimpinan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan serta kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.
2. Hasil analisis jalur bahwa jalur langsung disiplin kerja terhadap kinerja merupakan jalur yang paling dominan dan paling efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo, karena memiliki nilai koefisien lebih besar diantara yang lain.
3. Hasil koefisien determinasi (R^2) total sebesar 0,621 artinya variabel kinerja dijelaskan oleh kepemimpinan, kompensasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja sebesar 62,1% dan sisanya sebesar 37,9 % dijelaskan faktor lain di luar model penelitian, misalnya variabel kompetensi dan budaya organisasi.

Saran

1. Tahap pertama dalam peningkatan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo diarahkan pada meningkatkan disiplin kerja secara langsung. Langkah – langkah dalam meningkatkan kinerja perlu dilakukan adalah: Peningkatan sikap pegawai agar selalu mentaati peraturan yang berlaku agar tidak mendapatkan sanksi huku, Peningkatan sikap pimpinan dalam ketegasan agar dapat lebih merangsang lagi tingkat disiplin kerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, Peningkatan hubungan kemanusiaan antar pegawai agar selalu terjalin dengan baik
2. Peningkatan kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Sukoharjo yang kedua dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dilakukan dengan: Peningkatan kepuasan pegawai terhadap tunjangan yang diterima disesuaikan dengan bidang tugas masing – masing, Peningkatan kepuasan pegawai terhadap setiap pekerjaan yang dibebankan agar menjadi lebih bertanggungjawab, Peningkatan kepuasan pegawai terhadap rekan kerja baik secara informal maupun dalam pelaksanaan tugas agar lebih berjalan dengan lancar dan harmonis.
3. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil sampel yang lebih besar sehingga akan didapatkan

gambaran populasi yang lebih sebenarnya dan representatif serta lebih mengembangkan variabel lain seperti menggunakan tambahan lain yaitu motivasi, komunikasi, kompetensi dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiyasa dan Windayanti, 2019, "Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ", *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 eISSN 2655-237X*
- Anas Sudijono. 2013. *Pengantar Evaluasi pendidikan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, Mohamad. 2013. *Psikologi Industri*. Edisi keempat. Yogyakarta. Liberty
- Bass, B., Bass, R. 2008. *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research and Managerial Application*. New York: Simon & Schuster.
- Dadie. Camela Ikey Badhoeg dan Nugraheni. Rini, 2016, "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Madu Baru Bantul Yogyakarta)", *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi 13 (2016) Juni 1-13*
- Fuad, Mas'ud. 2015. *Survai Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gujarati, Damodar. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Erlangga. Jakarta.
- Ghozali Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Handoko Hani dkk. 2014. *Strategi Organisasi*. Yogyakarta : Amara Books.
- Hakim *et.al*, 2019, "The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Discipline Toward Job Satisfaction And The Performance Of Cooperation Extension Officer Of East Java's State Minister For Cooperatives Small And Medium Enterprises (SME)", *International Journal Of Research Science & Management Issn: 234-5197 Impact Factor: 3.765 6(3): March, 2019*
- Hasibuan, Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian*. Jakarta: Rajawali Press.
- Irmayana. Nuresna, Suryanto, Ella Siti Chaeriah, The Effect of Leadership and Work Environment to

- Employee Performance through Job Satisfaction at the Employment Training Center West Java Province, *The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321-8916) Vol 6 Issue 2 February, 2018*
- Kertiriasih *et,al* (2018), The Effect of Leadership Style to Job Satisfaction, Employee Engagement and Employee Performance Study at PT. Interbat, Bali, Nusra, and Ambon, *International Journal of Contemporary Research and Review*
- Kreitner, Kinicki. 2010. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Luthans. Fred. 2012. *Organizational Behavior*, Mc Graw Hill, Inc, San francisco, New York, USA.
- Lianasari, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso (2017), Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang, *Neo-Bis Volume 11, No.2, Desember 2017*
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Ketujuh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manik, Ester dan Wiarah 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 62-72 ISSN 2443-0633*
- Mundakir dan Zainuri (2018), Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018*
- Novialni. Riska dan Pragiwani. Meita (2020), Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Mitra Karunia Indah, *Responsive, Volume 3 No. 1 April 2020 : 35 – 42*
- Nurhidayati, Akbar (2018), Peningkatan Kinerja Melalui ServantLeadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pertanian Kabupaten Demak, *EKOBIS Vol.19, No.1, Januari 2018 : 35 – 48*
- Nitisemito, Alex. 2015, *Manajemen Personalia (manajemen Sumber Daya Manusia)*, Sasamito Bros, Bandung
- Riduwan, 2015, *Skala Pengukuran variabel-variabel Penelitian*, cetakan ketiga, Alfabeta, Bandung
- Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Rivai Veithzal, 2015. *Perfomance Appraisal : Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Safrina (2017), Pengaruh Disiplin, Kompensasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (Spbu) Di Kabupaten Bireuen, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Volume 18, No. 2, Agt 2017 P-Issn 1693-8852 E-Issn 2549-5003*
- Sudiarditha *et. al.* (2019), Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening, *Trikonomika Volume 18, No. 2, December 2019, Page. 80-87 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online)*
- Suryadharma. I Made Adi, I Gede Riana, Desak Ketut Sintaasih (2016), Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar), *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.2 (2016) : 335-358*
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta. Refika Aditama.
- Sugiyono, 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Suwatno & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Thoha, Miftah, 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Fisipol UGM. Yogyakarta.
- Yukl dan Gary. (2012), *Kepemimpinan dalam Organisasi, Edisi Kelima*, Penerbit PT. Indeks.