

PENGARUH PRAKTEK KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIATOR PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAMBI

Fauziah

Kasubbag Kesra Non Pelayanan Dasar II Biro Kesra Setda Provinsi Jambi
Email : fauziahunja@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan pengaruh praktek kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi dan kepuasan kerja sebagai mediator pada sekretariat daerah provinsi jambi Populasi target untuk penelitian ini adalah pegawai sekretariat daerah provinsi jambi Dimana teknik penarikan sampel dalam penelitian ini emnggunakan rumus slovin, Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 877 Pegawai, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10% dan hasil perhitungan dapat dibulatkan untuk mencapai kesesuaian diperoleh sampel sebanyak 100 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey dan menggunakan analisis data Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktek kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, praktek kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, praktek kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, praktek kepemimpinan melalui motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, praktek kepemimpinan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Praktek kepemimpinan, Motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Abstract

This study aims to influence the practice of leadership on employee performance with motivation and job satisfaction as a mediator at the regional secretariat of the Jambi province. The target population for this research is the employees of the Jambi provincial secretariat. 877 employees, so that the percentage of allowance used is 10% and the results of the calculation can be rounded up to achieve conformity, a sample of 100 people is obtained. This study uses a quantitative approach with survey methods and uses Partial Least Square (PLS) data analysis. The results showed that leadership practice had a significant effect on motivation, leadership practice had no significant effect on job satisfaction. motivation has a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance, leadership practice has no significant effect on employee performance, leadership practice through motivation has a positive and significant effect on performance, leadership practice through job satisfaction has no significant effect on employee performance.

Keywords: leadership practice, motivation, job satisfaction and employee performance

1. Pendahuluan

Kualitas dari pemimpin dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan, demikian juga keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi atau instansi biasanya dipersepsikan sebagai keberhasilan atau kegagalan pemimpin. Pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh-sungguh untuk membina,

menggerakkan, menggerakkan semua potensi pegawai dilingkungkannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah pada tujuan. Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi.

Permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi pada Sekretariat daerah provinsi Jambi saat ini adalah kompetensi sumber daya manusia yang belum mencukupi kebutuhan, kepemimpinan, belum optimalnya Penataan aparatur sipil negara, masih rendahnya tingkat disiplin pegawai, kualitas pelayanan administrasi kepegawaian yang belum optimal. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja karyawan Menurut Sturman dalam bukunya (Supratiko, 2006) "Kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang sedang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi".

Kepemimpinan "Pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin". (Ricky W. Griffin dalam Fahmi 2012:16)

Motivasi Menurut Hasibuan yang ditulis dalam buku Edy Sutrisno motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi berasal dari kata motive. Mотивe adalah keadaan dalam diri seseorang yang menimbulkan kekuatan, menggerakkan, mendorong, mengarahkan motivasi

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja dapat dipahami melalui tiga aspek. Pertama, kepuasan kerja merupakan bentuk respon pekerja terhadap kondisi lingkungan kerja. Kedua, kepuasan kerja ditentukan oleh hasil pekerjaan atau kinerja. Ketiga, kepuasan kerja terkait dengan sikap lainnya dan dimiliki oleh setiap pekerja. Robbins mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

3. Metode Penelitian

Objek Penelitian dan Subjek Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian adalah Sekretariat Daerah Provinsi Jambi yang didukung oleh data dari Sekretariat Daerah Provinsi Jambi mengenai jumlah data dari Sekretariat Daerah Provinsi Jambi tahun 2021 data yang dibutuhkan seperti data jumlah Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Dengan Jadwal penelitian dari tanggal 20 Desember sampai dengan 20 Januari 2021.

Teknik Analisis Data

Untuk mendeskripsikan data dari variabel-variabel penelitian digunakan teknik analisis statistik deskriptif. Teknik statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel-variabel penelitian, yakni kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk maksud ini digunakan analisis statistik jenis rata-rata dan modus, ke

duanya merupakan alat untuk menggambarkan pemusatan data. Disamping itu, juga digunakan teknik statistik deskriptif lainnya seperti standar deviasi, yang merupakan ukuran bagi penyebaran data.

Analisis *Structural Equation Modeling* (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) adalah kumpulan prosedur di mana hipotesis kompleks, khususnya yang melibatkan jaringan hubungan jalur, dievaluasi terhadap data multivariat (Haryono, 2017). *Structural Equation Modeling* atau SEM, adalah teknik pemodelan statistik yang sangat umum, yang banyak digunakan dalam ilmu perilaku. Ini dapat dilihat sebagai kombinasi dari analisis faktor dan regresi atau *path analysis*.

Ketertarikan pada SEM seringkali berbentuk konstruksi teoretis, yang diwakili oleh faktor laten. Hubungan antara theoretical construct diwakili oleh regresi atau koefisien jalur antara faktor-faktor. Model persamaan struktural menyiratkan struktur untuk kovarian antara variabel yang diamati, yang memberikan nama alternatif yaitu *covariance structure modelling* (Ghozali & Latan, 2015).

Structural Equation Modeling menyediakan kerangka kerja yang sangat umum dan nyaman untuk analisis statistik yang mencakup beberapa prosedur multivariat tradisional, misalnya analisis faktor, analisis regresi, analisis diskriminan, dan korelasi kanonik, sebagai kasus khusus. Model persamaan struktural sering divisualisasikan oleh path diagram grafis. Model statistik biasanya direpresentasikan dalam seperangkat persamaan matriks.

Structural Equation Modeling berisi berbagai teknik analisis yang kuat. Perangkat lunak SEM modern dan komputer murah telah membuatnya semakin mudah untuk menerapkan model persamaan struktural untuk semua jenis data. Meskipun perkembangan ini dapat memiliki dampak positif pada penelitian substantif di bidang yang lebih terapan seperti penelitian keluarga, mereka juga membuatnya lebih mudah untuk menyalahgunakan teknik ini (Ghozali & Latan, 2015).

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis Deskriptif Profil Responden

Penyebaran kuesioner dilakukan berdasarkan sampel yang telah ditetapkan yaitu kepada 100 responden. Semua responden yang dipilih merupakan Pegawai di Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Kuesioner disebarkan kepada responden secara langsung melalui pengisian angket/kuesioner secara manual yang disebarkan kepada para Pegawai di Sekretariat daerah Provinsi Jambi sebagai responden yang dipilih, semua kuesioner yang disebarkan dan telah diisi dengan lengkap serta mengembalikan kuesioner yang telah diberikan sebanyak 100 sample, maka semua kuesioner tersebut dijadikan sebagai data yang akan diolah

Karakteristik Responden

Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 100 responden, didapatkan karakteristik responden yang terdiri dari karakteristik jenis kelamin responden, karakteristik usia responden, karakteristik pendidikan responden, dan karakteristik pekerjaan responden.

Karakteristik jenis kelamin Responden

Menunjukkan bahwa karakteristik responden melalui jenis kelamin laki laki menjadi responden terbanyak yaitu 73 orang jika dipresentasikan 73 % dari total responden. Sedangkan perempuan hanya 27 orang atau 27 % dari total responden.

Karakteristik pekerjaan Responden

Responden terbanyak dimiliki Pegawai negeri sipil sebanyak 64 setara 64 % dari total responden, diurutan kedua yaitu pegawai honorer sebanyak 32% dari total responden.

Hal ini berarti mayoritas pegawai pada sekretariat daerah provinsi jambi merupakan Pegawai negeri sipil.

Karakteristik Pendidikan Responden

Responden terbanyak memiliki jenjang pendidikan S1 sebanyak 61 setara 61% dari total responden, diurutan kedua yaitu magister sebanyak 28 orang setara 28% dari total responden, diurutan ketiga responden yang berpendidikan lulusan diploma sebanyak 10 orang setara 10%, dan responden berpendidikan lulusan Doktor (S3) menjadi responden paling sedikit yaitu 1 orang atau setara 1%.

Hasil Deskripsi Jawaban Responden

Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X₁)

Variabel Kepemimpinan pada pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kepemimpinan pada Sekretariat daerah provinsi Jambi variable kepemimpinan pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi dikategorikan baik, dengan skor rata-rata sebesar 440,03, apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel kepemimpinan termasuk pada range 400 – 500 berada pada kriteria “Baik”, yang menjelaskan bahwasanya kepemimpinan yang ada pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi saat ini memiliki peran yang baik dalam organisasi, sehingga membuat pegawai dapat mengikuti arahan dan bimbingan yang diberikan dalam melaksanakan pekerjaan.

Deskripsi Variabel Motivasi (I.1)

Variabel motivasi pada pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel Motivasi pada Sekretariat daerah provinsi Jambi. Apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel kinerja termasuk pada range 400 – 500 berada pada kriteria “Baik”, yang menjelaskan bahwasanya pegawai pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Selanjutnya pada indikator yaitu kebutuhan fisiologis berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada kategori baik, yang menjelaskan bahwasanya pegawai pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi senantiasa memahami Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk hidup dapat dilihat dari indikatornya penyediaan sarana dan prasarana dan pemberian kesempatan beristirahat.

Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (I.2)

Variabel Kepuasan kerja pada pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kepuasan kerja pada Sekretariat daerah provinsi Jambi. Apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel kinerja termasuk pada range 400 – 500 berada pada kriteria “Baik”, yang menjelaskan bahwasanya pegawai pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi memiliki kepuasan kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Selanjutnya pada indikator kepuasan kerja yaitu gaji berdasarkan hasil survey yang dilakukan berada pada kategori baik, yang menjelaskan bahwasanya pegawai pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi memiliki gaji yang sesuai. Gaji merupakan suatu imbalan yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atas semua hal yang mereka lakukan kepada perusahaan. Pendistribusian gaji yang adil kepada manajer serta persepsi gaji yang sesuai dengan input yang diberikan karyawan akan meningkatkan *job*

satisfaction (Spector, Dwyer & Jex, 1988). Adapun besarnya gaji yang diterima tidak selalu berkorelasi dengan *jobsatisfaction* karyawan.

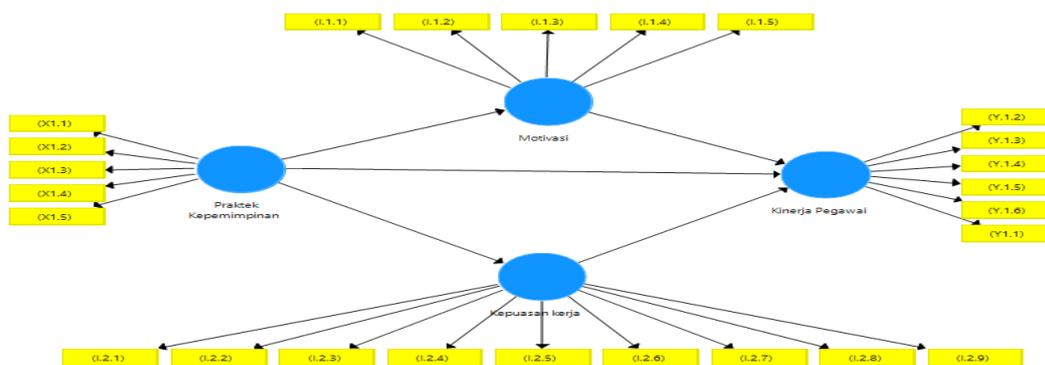
Deskripsi Variabel kinerja pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai pada pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi berdasarkan dari sebaran kuesioner yang telah dilakukan. Untuk memperoleh gambaran secara umum mengenai variabel kinerja pegawai pada Sekretariat daerah provinsi Jambi Apabila dilihat pada rentang keputusan rata-ratanya variabel kinerja termasuk pada range 400 – 500 berada pada kriteria “Baik”, yang menjelaskan bahwasanya pegawai pada Sekretariat Daerah provinsi Jambi memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya

Metode SmartPLS

Metode SmartPLS versi 3 digunakan dalam mengukur semua indikator dalam penelitian ini. Dalam model pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini terdiri dari variabel laten yang memiliki indikator yang bersifat reflektif. Model pengujian yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan aplikasi dari SMartPLS versi 3 sebagai berikut :

Gambar 1. Model Pengujian



Berdasarkan gambar 1 dalam penlitin ini yang menjadi variabel Independen adalah Praktek kepemimpinan yang diukur melalui X.1.1 hingga X.1.5 dan Variabel Dependen dalam peneltian ini adalah Kinerja pegawai yang diukur melalui indikator Y.1.1 hingga Y.1.6, selain itu dalam penelitian ini juga menggunakan variabel Mediasi Motivasi dengan indikator I.1.1 hingga I.1.5 dan variabel Kepuasan kerja I.2.1 hingga I.2.9..arah penelitian ini di visualisasikan dengan arah ujung panah.

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran (Outer Model) dilakukan 4 kriteria penilaian yaitu :

Composite Realibility dan Cronbachs Alpha

Mengukur keakuratan dan ketepatan atau reliabilitas dari suatu konsep dalam penelitian yang dilakukan. cara yang bisa dilakukan untuk mengukur reliabilitas yaitu *Composite Reliability* dan Cronbachs Alpha. *Composite reliability* merupakan suatu pengujian reliabilitas terhadap nilai composite reliability dari indikator yang mengukur variabel. Adapun kriteria penilaian dari *composite reliability* dimana nilai yang diperoleh harus lebih tinggi dari 0.70 maka data dapat dianggap telah reliabel. Berikut hasil dari penilaian *composite reliability*.

Tabel 1. Penilaian Composite Reliability

	Composite Reliability
Kepuasan kerja	0,922
Kinerja Pegawai	0,948
Motivasi	0,951
Praktek Kepemimpinan	0,972

Pada tabel 1 dapat dilihat bahwa semua variabel reliabel karena memenuhi kriteria dari Penilaian *composite reliability* yaitu memiliki nilai diatas 0,7. Dimana variabel Praktek kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja usaha memiliki nilai diatas 0,7 artinya reliabel dan valid. Sehingga semua penilaian telah memenuhi estimasi dalam penilaian outer model.

Untuk memperkuat nilai reliabilitas maka perlu dilakukan pengujian dari Cronbachs Alpha, agar konstruk dapat dikatakan memiliki reliable yang kuat Cronbachs Alpha harus memiliki nilai > 0,7, berikut penilaian Cronbachs Alpha:

Tabel 2. Penilaian Cronbachs Alpha

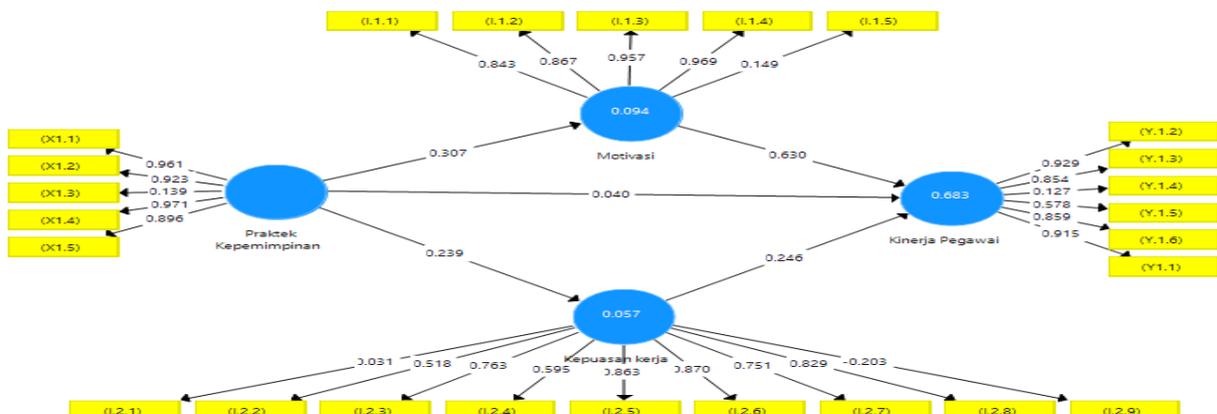
	Cronbach's Alpha
Kepuasan kerja	0,893
Kinerja Pegawai	0,927
Motivasi	0,930
Praktek Kepemimpinan	0,962

Berdasarkan tabel 2 maka dapat diketahui bahwa hasil pengujian Cronbach's Alpha memperoleh nilai dari setiap konstruk lebih tinggi dari 0,7 maka setiap variable sudah memiliki nilai reliabilitas yang kuat.

Validitas konvergen

Uji validitas konvergen merupakan salah satu dari pengujian yang dilakukan didalam outer model. Uji validitas konvergen digunakan untuk menilai indikator berdasarkan korelasi dari setiap skor peritem yang dilakukan dengan melihat nilai dari loading factor. Indikator dengan loading factor yang tinggi memiliki kontribusi yang lebih tinggi untuk menjelaskan konstruk latennya, sebaliknya jika indikator dengan nilai loading factor yang rendah maka memiliki kontribusi yang rendah dalam menjelaskan konstruknya, untuk memenuhi kriteria dari loading faktor maka indikator harus memiliki nilai yang > 0.70. nilai yang diperoleh dari pengujian loading faktor dapat dilihat melalui gambar 2 Sebagai berikut :

Gambar 2. Pengujian Loading Faktor



Berdasarkan hasil pengujian loading factor yang pertama maka dapat diketahui bahwa masih banyak indikator dengan nilai loading factor yang lebih rendah dari 0.7 sehingga indikator tersebut memiliki kontribusi yang lemah untuk menjelaskan konstruksya. untuk memperoleh nilai loading factor yang valid maka akan dieliminasi beberapa indikator yang tidak memenuhi kriteria dari model selanjutnya dilakukan pengujian kembali dalam beberapa tahap, adapun indikator yang dieliminasi/didrop dari model, terdapat 8 item dari indikator yang didrop dari model yaitu X.1.3,I.1.5,I.2.1,I.2.2,I.2.4,I.2.9,Y.1.4 dan Y.1.5.

Setelah dilakukan eliminasi terhadap beberapa indikator maka dapat dipahami bahwa setiap indikator dari penilaian loading factor telah memiliki nilai diatas 0,7, dan sudah memenuhi kriteria *loading factor* seperti yang terlihat dalam penilaian factor loading sebagai berikut :

Tabel 3. Penilaian *Factor Loading*

	Kepuasan kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi	Praktek Kepemimpinan
(I.1.1)			0,845	
(I.1.2)			0,862	
(I.1.3)			0,959	
(I.1.4)			0,970	
(I.2.3)	0,785			
(I.2.5)	0,890			
(I.2.6)	0,888			
(I.2.7)	0,772			
(I.2.8)	0,848			
(X1.1)				0,964
(X1.2)				0,935
(X1.4)				0,978
(X1.5)				0,910
(Y.1.2)		0,951		
(Y.1.3)		0,867		
(Y.1.6)		0,878		
(Y1.1)		0,924		

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* diatas 0.70. *Variabel Independen* atau Praktek kepemimpinan yaitu indikator X.1.1,X.1.2,X.1.4,X.1.5 dan variabel mediasi atau Motviasi dan kepuasan kerja yaitu indikator I.1.1,I.1.2,I.1.3,I.1.4 dan I.2.3,I.2.5,I.2.6,I.2,7,I.2.8 memiliki nilai lebih besar dari 0,7. Sedangkkn untuk *Variabel dependen* ada indicator kinerja usaha yaitu Y.1.1,Y.1.2,Y.1.3 dan Y.1.6. memiliki nilai lebih besar dari 0.7. hal ini berarti indikator yang digunakan didalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria dari *factor loading* sehingga data tersebut akan digunakan sebagai data primer yang akan diolah untuk langkah berikutnya.

Validitas Diskriminan

Pengujian validitas *discriminant validity*. Tujuan pengujian *discriminant validity* untuk melakukan penilaian *crossloading* sehingga dapat melihat bahwa setiap indikator memiliki korelasi yang lebih tinggi terhadap variabel yang dituju sebagai kriteria pengujiannya. Penilaian *crossloading* dapat dilihat pada table 4 berikut ini:

Tabel 4. Penilaian *crossloading*

	Kepuasan kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi	Praktek Kepemimpinan
(I.1.1)	0,402	0,682	0,845	0,260
(I.1.2)	0,504	0,610	0,862	0,219
(I.1.3)	0,648	0,778	0,959	0,256
(I.1.4)	0,643	0,753	0,970	0,281
(I.2.3)	0,785	0,600	0,564	0,050
(I.2.5)	0,890	0,477	0,511	0,260
(I.2.6)	0,888	0,504	0,514	0,212
(I.2.7)	0,772	0,530	0,498	0,044
(I.2.8)	0,848	0,477	0,448	0,207
(X1.1)	0,195	0,207	0,307	0,964
(X1.2)	0,099	0,173	0,221	0,935
(X1.4)	0,230	0,235	0,292	0,978
(X1.5)	0,137	0,187	0,220	0,910
(Y.1.2)	0,570	0,951	0,691	0,177
(Y.1.3)	0,565	0,867	0,640	0,252
(Y.1.6)	0,396	0,878	0,644	0,183
(Y1.1)	0,683	0,924	0,821	0,175

Average Variance Extracted (AVE)

Penilaian selanjutnya adalah Penilaian *convergent validity* menggunakan penilaian *average variance extracted* (AVE) dengan kriteria penilaian variabel laten harus memiliki nilai AVE diatas 0.50 yang akan dilihat pada table 5 berikut :

Tabel 5. Penilaian *average variance extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan kerja	0,702
Kinerja Pegawai	0,821
Motivasi	0,830
Praktek Kepemimpinan	0,897

Penilaian *average variance extracted* (AVE) harus memiliki nilai diatas 0,5, apabila tidak memenuhi kriteria ini maka variabel tersebut haruslah dieliminasi atau tidak bisa melanjutkan ketahapan berikutnya, Berdasarkan tabel 4.14, dilihat semua variabel memiliki nilai diatas 0,5, yaitu Orientasi Kewirausahaan, Motivasi Berwirausaha, Keunggulan Bersaing dan Kinerja Usaha memiliki nilai diatas 0,5. Maka semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria *average variance extracted* (AVE).

Tabel 6. Penilaian *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan kerja	0,033	0,024
Kinerja Pegawai	0,642	0,631
Motivasi	0,078	0,069

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat nilai R-Square dari variabel Motivasi dan kepuasan kerja (independen) dan variabel kinerja pegawai, dimana nilai R-Square dari variabel motivasi 0,078 artinya motivasi mampu menjelaskan .78 % dan kepuasan kerja memiliki nilai R-square 0,033 artinya mampu menjelaskan 33% dari kinerja pegawai. Nilai R-Square Variabel kinerja pegawai sebesar 0,642 artinya Kinerja pegawai mampu menjelaskan 64,2% motivasi dan kepuasan kerja sisanya 35,8% dijelaskan oleh variabel

lainya. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji inner model dari variabel keunggulan bersaing dan kinerja usaha termasuk kategori model yang “kuat”.

Tabel 7. Penilaian *Direct effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Kepuasan kerja -> Kinerja Pegawai	0,234	0,250	0,079	2,967	0,003
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,639	0,623	0,081	7,874	0,000
Praktek Kepemimpinan -> Kepuasan kerja	0,183	0,185	0,108	1,699	0,090
Praktek Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	-0,007	-0,006	0,063	0,105	0,917
Praktek Kepemimpinan -> Motivasi	0,280	0,285	0,100	2,787	0,006

Tabel 8. Penilaian *Indirect effect*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Praktek Kepemimpinan -> Kepuasan kerja -> Kinerja Pegawai	0,043	0,047	0,032	1,336	0,182
Praktek Kepemimpinan -> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0,179	0,178	0,069	2,590	0,010

Pengaruh Praktek Kepemimpinan Terhadap Motivasi

Berdasarkan hasil pengujian Praktek Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Hasil tersebut membuktikan meningkatnya praktek kepemimpinan mampu meningkatkan motivasi pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Hal ini membuktikan, praktek kepemimpinan yang terjadi pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi sangat baik, dan motivasi tergolong tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini disebabkan responden atau pegawai Sekretariat daerah provinsi Jambi akan termotivasi kepada setiap atasan yang bekerja dengan baik dan menjadi role model di kantor tersebut. Dengan demikian apabila kepemimpinan baik maka motivasi kerja juga akan baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kepemimpinan dalam kantor ini tegas dalam mengambil keputusan, dan juga memberikan dorongan dan semangat kerja kepada karyawan sehingga motivasi kerja karyawan meningkat yang dilihat dari karyawan yang semangat dalam bekerja dan berkontribusi dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Pengaruh Praktek Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian Praktek kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Hasil ini membuktikan praktek kepemimpinan tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja di Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Hal ini terbukti praktek kepemimpinan yang dilakukan pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi terhadap kepuasan kerja masih cenderung naik turun. Dasar dari teori ini adalah bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu anggotanya dalam memberi informasi, dukungan, dan sumber daya lain yang penting dalam mencapai tujuan mereka. Menurut teori ini, suatu perilaku pemimpin dapat diterima oleh bawahan pada tingkatan yang ditinjau oleh mereka sebagai sumber kepuasan saat itu atau masa datang. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yaitu Berdasarkan

hasil penelitian yang dilakukan oleh (Christanto, Febryan, 2017 ; Sari & Wahyono, 2014 ; Sukarja & Machasin, 2015 ; Komarudin, 2017 ; Palupi, Cahjono, & Satyawati, 2017) menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi, Hasil tersebut membuktikan meningkatnya motivasi mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodora Yatipai (2015) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Tipe C Manado”. Yang menyatakan hasil produk moment yaitu sebesar 0,685 yang menunjukkan adanya korelasi atau hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga Motivasi mempunyai pengaruh sebesar 46,5% terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Benny Usman (2008) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Komunikasi Terhadap kinerja Karyawan Universitas PGRI Palembang”. Dimana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan Universitas PGRI Palembang, artinya apabila ada peningkatan dalam motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat daerah Provinsi Jambi, Hasil ini membuktikan meningkat kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, karena karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yaitu Seperti penelitian yang dilakukan I Wayan Juniantara dan I Gede Riana dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi.

Pengaruh Praktek Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi, Hasil tersebut membuktikan praktek kepemimpinan tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Hal ini membuktikan, praktek kepemimpinan yang terjadi pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi belum tepat. suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerjabawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Adanya pengaruh antara kepemimpinan dengan kepuasan kerja dibuktikan oleh (Andri, dkk.2011), Bushra Fatima et al.(2011), Ghafoor et al.(2011) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, Sasongko (2008) dan Yukl (2007) menyatakan bahwa apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mempengaruhi kinerjanya kearah lebih baik. Penelitian yang memperkuat teori bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan antara

lain dilakukan oleh Pradeep dan Prabhu (2011), Nurjanah (2008), Salamala (2007) dimana hasil penelitiannya membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Praktek Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian praktek kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memperoleh hasil berpengaruh secara signifikan dan praktek kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi melalui kepuasan kerja, Hasil tersebut membuktikan meningkatnya praktek kepemimpinan melalui kinerja pegawai mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat daerah Provinsi Jambi dan praktek kepemimpinan melalui kepuasan kerja tapi tidak mampu meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat daerah Provinsi Jambi. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian oleh. (Loveana Syaifora 2019) Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Riau melalui motivasi kerja

5. Simpulan Dan Saran

Simpulan

1. Kepemimpinan yang ada pada Sekretariat daerah provinsi Jambi saat ini memiliki peran yang baik dalam organisasi, sehingga membuat pegawai dapat mengikuti arahan dan bimbingan yang diberikan oleh pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Motivasi yang ada pada Sekretariat daerah provinsi Jambi saat ini dalam kondisi yang sudah baik, sehingga mampu memberikan daya saing dan dapat memacu semangat bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kepuasan kerja yang berlangsung pada Sekretariat daerah provinsi Jambi dikategorikan sudah berlangsung dengan baik.
4. Kinerja pegawai pada Sekretariat daerah provinsi Jambi memiliki kinerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Saran

Kedepan diharapkan pada pimpinan Sekretariat daerah provinsi Jambi lebih memiliki rasa peduli yang tinggi pada pegawainya, dengan memperhatikan kesejahteraan karyawannya, menghargai hasil kerja, serta memotivasi pegawainya agar dapat bekerja secara maksimal. Ini semua dilakukan agar pegawai lebih loyal pada pimpinan untuk senantiasa dapat bekerja secara optimal dengan mengikuti segala perintah pimpinan dalam rangka memajukan organisasi kedepannya.

Dimasa mendatang diharapkan pimpinan pimpinan Sekretariat daerah provinsi Jambi mampu memperhatikan dan membenahi fasilitas kerja yang ada. Karena berdasarkan hasil survey yang dilakukan, pegawai masih merasa kurang puas dengan situasi yang ada saat ini, yang dirasa belumlah begitu baik, sehingga seringkali membuat pekerjaan yang dilaksanakan oleh pegawai menjadi terhambat dan tidak tepat waktu dalam pengerjaannya. Hal ini tentu saja tidak baik, karena akan sangat mengganggu proses kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya, dan sudah semestisnya pihak-pihak terkait memperhatikan kondisi ini dalam rangka memberikan peralatan kerja yang lain dan lengkap bagi pegawai untuk melaksanakan tugas pokoknya agar dapat di selesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Dimasa mendatang diharapkan pimpinan pimpinan Sekretariat daerah provinsi Jambi dapat lebih aktif dalam melakukan pantauan langsung pada kegiatan operasional kantor, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja pegawainya secara langsung. Selain itu

diharapkan pula pimpinan lebih intens melakukan komunikasi kebawah (pegawai), dengan begitu pimpinan bisa tahu permasalahan apa yang sering dihadapi oleh pegawai.

Dimasa mendatang diharapkan pula pimpinan pada Sekretariat daerah provinsi Jambi dapat mendorong bawahannya untuk senantiasa siaga dan tanggap dalam menangani masalah dan kinerja yang ada.

Daftar Pustaka

- Ahmad, T. (2002). *pemahaman praktis manajemen sumber daa manusia*. mandar maju.
- Bahar, M. (2013). *transformational leadership*. Raja Grafindo.
- Dhermawan, A. A., Sudibya, I. G., & Utama, I. W. (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*, 173-184.
- Fahmi. (2013). *Pengntar manajemen keuangan*. Alfa Beta.
- Gondokusumo. (2005). *Evaluasi kinerja karyawan*. rineka cipta.
- Handoko. (2001). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Joreskog, K. G., & Goldberger, A. S. (1975). Estimation of a Model with Multiple Indicators and Multiple Causes of a Single Latent Variable. *Journal of the American Statistical Association, 70*(351), 631. <https://doi.org/10.2307/2285946>
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2007). *The Leadership Chalenge*. 415.
- Moekijat. (2007). *manajemen personalia dan sumber daya manusia*. mandar maju.
- Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage:Vol 2, No. 1, Maret 2019, 16-30
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIOISSN> 2623-2634 (online)DOI:
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>.
- Prahasti, S., & Wahyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator. *Economic Education Analysis Journal, 7*(2), 543–552.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Stephen, R. (2006). *Perilaku organisasi*. Prantice hall.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfa Beta.
- Supratiko, H. (2006). *manajemen kinerja untuk menciptakan keunggulan bersaing*. Graha ilmu.
- Tirtayasa, A. dan. (2019). The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Motivation on Employee Performance. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2*(1), 45–54.
- Wibowo. (2014). *manajemen kinerja*. rajawali pers.
- Widodo, E. (2015). *manajemen pengembangan sumber daya manusia*. pustaka pelajar.
- Wong, K. K.-K. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Techniques Using SmartPLS. *Marketing Bulletin, 24*(1).