



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



TRUST KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI SERTA PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN PANGKAJENE DAN KEPULAUAN

Trust Leadership and Competence and the Mediation Role of Job Satisfaction on Employee Performance Improvement at the Regional Government Offices of Pangkajene and Islands Districts

Yulianto Ardiwinata^{1*}, Muhammad Yusuf Saleh², Miah Said²

¹Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene Kepulauan

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: yulianto0110@gmail.com

Diterima: 22 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh trust kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh trust kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada kantor Pemerintah Kabupaten Pangkep yang berjumlah sebanyak 373 orang pegawai, teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner sedangkan teknik analisis data menggunakan SEM Amos. Hasil penelitian menemukan bahwa trust kepemimpinan dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh trust kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Kata Kunci: Kepercayaan Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of leadership trust and competence on job satisfaction and employee performance, the effect of job satisfaction on employee performance, and to analyze the effect of leadership trust and competence on employee performance through job satisfaction at the Regional Government Office of Pangkajene and Islands Regency. The population in this study were employees at the Pangkep Regency Government office, totaling 373 employees, the data collection technique was through questionnaires while the data analysis technique used SEM Amos. The results of the study found that leadership trust and competence had a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction can mediate the influence of leadership trust and competence on employee performance at the Regional Government offices of Pangkajene and Islands districts.

Keywords: Leadership Trust, Competence, Job Satisfaction And Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi dewasa ini maka masalah sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi sebuah organisasi untuk tetap dapat bertahan. Adanya perubahan lingkungan

organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan organisasi itu untuk bersikap lebih responsif agar tetap bertahan. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang

berlebih, tetapi tanpa didukung sumber daya manusia yang handal kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu hal pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Menilai kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Menurut Sudaryo et al., (2018:205) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi adalah dengan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Fahmi (2016:133) mengatakan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya (Hamali, 2018:203). Semakin puas yang dirasakan pegawai hasil kerja akan semakin meningkat. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya. Pernyataan ini sejalan dengan temuan Rahmat Sukarja dan Machasin (2015) bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pentingnya masalah kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka banyak faktor penentu tercapainya kinerja dimana salah satunya adalah trust kepemimpinan. Trust kepemimpinan menurut Robbins & Judge (2015 : 228) merupakan keadaan psikologi yang ada ketika seseorang setuju untuk membuat dirinya sanggup melayani orang lain karena memiliki ekspektasi positif tentang bagaimana suatu hal akan berubah. Kepercayaan (trust) kepemimpinan berarti keyakinan terhadap integritas, kemampuan atau karakter seseorang atau sesuatu. Semakin tinggi trust kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Hartono dan Rotinsulu (2015) memperkuat bahwa kepercayaan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan Jayusman dan Khotimah (2012) juga menemukan bahwa kepercayaan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian Trust kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, seperti yang diungkapkan oleh Conger, dkk. (2007:34) bahwa kepercayaan terhadap pemimpin memiliki korelasi positif dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi, kinerja dan kepuasan. Diungkapkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah faktor penentu yang penting dari kepuasan terhadap pemimpin karena berasal dari keadaan afektif (misalnya kekaguman terhadap pemimpin) maupun keadaan kognitif (misalnya pemimpin memiliki

kepercayaan diri yang tinggi karena kemampuan atau atributnya) bukan berasal dari perilaku yang diamati pimpinan.

Selain trust kepemimpinan, maka kompetensi juga berpengaruh terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Menurut Busro (2018:26) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Elida Agustinah, Jamal Abdul Naser, Sugeng Mulyono (2020) hasil kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain itu kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan. Villa, (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Jadi intinya bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing. Penelitian Setyaningdiyah, Kertahadi, dkk (2013) bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja menjadi variabel mediasi trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana penelitian Lia Sapta Nugraeni (2008) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepercayaan karyawan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan adalah positif signifikan. Sedangkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, seperti yang ditemukan Hidayat, dkk (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi menunjukkan nilai critical ratio pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi menunjukkan nilai critical ratio positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh trust kepemimpinan dan kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh trust kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

2. METODE

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual dan akurat tentang fakta dan sifat suatu objek/ populasi tertentu. Sifat dari penelitian ini adalah penelitian dengan tingkat eksplanasi. Sugiyono (2019) menyatakan penelitian eksplanasi adalah penelitian yang menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain, dalam hal ini mengenai pengaruh trust kepemimpinan dan kompetensi

dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Obyek penelitian ini adalah pada Kantor Pemerintah Daerah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, sebagai instansi pemerintah yang mempunyai visi yakni Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan Mewujudkan Masyarakat Madani yang Sejahtera, Unggul, Berdaya Saing dan Religius Berbasis Sumber Daya Lokal Berkelanjutan. Sehingga untuk mencapai visi tersebut maka dilakukan sejumlah misi yakni:

- 1) Memantapkan kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap program program pembangunan guna menunjang percepatan pembangunan yang berbasis pada nilai agama yang toleran dan budaya lokal.
- 2) Memperluas inovasi dan reformasi birokrasi demi tatakelola pemerintahan yang bersih, efektif, akuntabel dan demokratis berbasis teknologi informasi.
- 3) Mengembangkan ekonomi masyarakat berbasis pertanian, kelautan/perikanan, pariwisata, dan industri kreatif, dengan didukung infrastruktur berbasis wilayah.
- 4) Meningkatkan sumber daya manusia yang sehat, cerdas dan produktif.
- 5) Meningkatkan tata kelola sumber daya alam berdasarkan perencanaan tata ruang wilayah yang berbasis lingkungan hidup yang berkelanjutan.

Dari 53 instansi pemerintah yang ada di kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, yang harus melakukan visi dan misi demi kemajuan Kabupaten Pangkep. Untuk mencapai visi dan misi tersebut maka diperlukan peningkatan kinerja pegawai, namun permasalahan yang terjadi bahwa kinerja pegawai belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kepercayaan pimpinan pada setiap instansi yang ada di Pangkep, selain itu kurangnya kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai melalui pengetahuan dan pengalaman dalam bidang kerjanya sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Permasalahan lainnya adalah kurangnya kepuasan kerja pegawai yang disebabkan karena kurangnya TPP yang diterima pegawai sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerja pegawai yang kurang optimal.

b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin, Padoang Doangan, Kecamatan. Pangkajene, Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan, Sulawesi Selatan.

c. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan pada Tahun 2021 berjumlah 5.581 orang pegawai. Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti Arikunto, (2017:174). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

menggunakan sampel random sampling. Menurut Arikunto sampel random sampling (2017:177) yaitu peneliti mencampur subjek-subjek di dalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (chance) dipilih menjadi sampel. Berdasarkan rumus Slovin, maka jumlah responden yang akan dijadikan sampel penelitian adalah sebanyak 373 responden.

d. Variabel Penelitian

Variabel merupakan indikator terpenting yang menentukan keberhasilan penelitian, sebab variabel penelitian merupakan objek penelitian atau menjadi titik perhatian suatu penelitian. Berdasarkan judul penelitian pengaruh trust Kepemimpinan dan Kompetensi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka variabel dalam penelitian ini yaitu dibedakan menjadi beberapa variabel yaitu Trust Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), dan kepuasan kerja (Z) serta kinerja pegawai (Y)

e. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yaitu merupakan suatu langkah yang sangat penting dalam metode ilmiah. Pengumpulan data harus menggunakan prosedur yang sistematis dan terstandar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam suatu penelitian teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara :

- 1) Observasi
Teknik observasi dilakukan dengan cara mengamati aktivitas organisasi secara langsung dengan sistematis untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas khususnya terkait pada penelitian ini .
- 2) Dokumentasi
Dalam penelitian ini teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data dalam bentuk dokumentasi mengenai pengaruh Trust Kepemimpinan dan Kompetensi dalam meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
- 3) Kuesioner/Angket
Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan atau pernyataan melalui daftar pertanyaan/pernyataan kepada responden terpilih yaitu para pegawai Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dengan harapan responden dapat memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner.

f. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu merupakan data yang berbentuk angka-angka atau data yang diangkakan, dalam penelitian ini data hasil pengukuran yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka-angka, yang meliputi

skor nilai dari jawaban kuesioner yang telah diisi oleh responden.

Sumber data yang dikemukakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder dapat dilihat melalui uraian dibawah ini :

1) Data Primer

Pengambilan data primer pada penelitian ini memiliki maksud untuk menggali informasi langsung dari responden. Penelitian ini menggunakan bantuan angket atau kuesioner maupun dengan wawancara langsung untuk mendukung jawaban kuesioner yang diberikan.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen dokumen yang berkaitan dengan penelitian ini.

g. Teknis Analisis Data

Teknik analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Struktur Equation Model* (SEM) dengan menggunakan Amos release 21. Menurut Minto (2017) bahwa langkah-langkah dalam Analisis SEM adalah :

1) Pengembangan model berbasis teori

Dalam pengembangan model teoritis, maka harus terlebih dahulu melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka yang intens guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang dikembangkan. Dengan perkataan lain tanpa dasar teoritis yang kuat, SEM tidak dapat digunakan. Hal ini disebabkan karena SEM tidak digunakan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut, melalui data empirik.

2) Pengembangan diagram alur (*path diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun pada langkah pertama akan digambarkan sebuah path diagram yang akan mempermudah peneliti melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diujinya. Hubungan-hubungan kausal biasanya dinyatakan dalam bentuk persamaan tetapi dalam SEM hubungan kausalitas itu cukup digambarkan dalam sebuah path diagram dan selanjutnya bahasa program akan mengkonversi gambar menjadi persamaan dan persamaan menjadi estimasi.

3) Konversi diagram alur ke dalam persamaan

Setelah model teoritis dikembangkan dan digambarkan dalam sebuah diagram alur, maka langkah selanjutnya mulai mengkonversi model tersebut ke dalam rangkaian persamaan yang terdiri dari :

a) Persamaan struktural (*Structural Equation*)

b) Persamaan model pengukuran (*Measurement Model*)

4) Memilih matriks input dan teknik estimasi

SEM menggunakan matriks varian/kovarian sebagai input data untuk estimasi yang dilakukannya.

Matriks varian/kovarian digunakan karena memiliki keunggulan dalam menyajikan perbandingan yang valid antara populasi yang berbeda atau sampel yang berbeda.

5) Menilai problem identifikasi

Program identifikasi pada prinsipnya adalah probel mengenai ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang baik. Dalam Amos, probel identifikasi akan diatasi langsung oleh program, bila estimasi tidak dapat dilakukan maka program akan memberikan pesan pada monitor komputer mengenai kemungkinan sebab-sebab mengapa program tidak dapat melakukan estimasi.

6) Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis diawali dengan menguji pengaruh langsung antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Selanjutnya untuk menganalisis pengaruh langsung atas variabel eksogen terhadap variabel endogen dilakukan dengan kriteria yaitu:

a) Apabila $\rho > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

b) Apabila $\rho < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen.

7) Uji Sobel test

Uji sobel test digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung variabel *eksogen* terhadap variabel endogen. Perhitungan dalam uji *sobel test* dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *eksogen* terhadap variabel *endogen* melalui variabel *intervening*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

1) Analisis Data Penelitian Dengan *Structural Equation Modeling* Dengan Amos

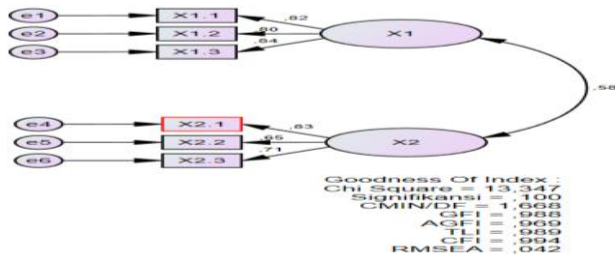
Analisis konfirmatori atau sering disebut dengan konfirmatori factor analysis (CFA) didesain untuk menguji multidimensionalitas dari suatu konstruk teoritis. Analisis ini sering disebut dengan validitas suatu konstruk, variabel laten yang digunakan dalam penelitian dibentuk berdasarkan konsep teoritis dengan beberapa indikator atau manifest. Analisis konfirmatori bertujuan untuk menguji apakah indikator indikator tersebut merupakan indikator yang valid sebagai pengukur-pengukur konstruk laten. Dengan kata lain apakah indikator indikator tersebut merupakan unidimensionalitas dari suatu konstruk laten.

Pengujian konfirmatori dalam analisis data penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi 2 bagian yakni uji konfirmatori variabel eksogen yang didalamnya yang terdiri dari trust kepemimpinan dan kompetensi dan uji konfirmatori variabel endogen yakni kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dalam hubungannya dengan uraian

tersebut di atas maka akan disajikan uji konfirmatori konstruk yang dapat diuraikan sebagai berikut :

2) Uji Konfirmatori Konstruk Eksogen.

Uji Konfirmatori Konstruk Eksogen bertujuan untuk menganalisis seberapa baik indikator pengukur sesuatu konsep (konstruk) laten. Dimana dalam uji konfirmatori konstruk eksogen digunakan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas suatu konstruk trust kepemimpinan dan kompetensi dengan menggunakan model analisis SEM Amos, namun sebelumnya terlebih dahulu akan disajikan analisis model eksogen yang dapat ditunjukkan pada Gambar 1 yang dapat diuraikan sebagai berikut:



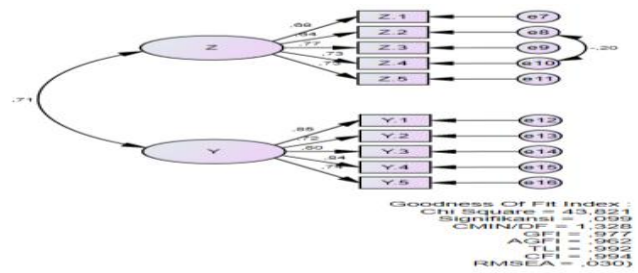
Gambar 1. Model Eksogen dalam SEM Amos

Sumber : Hasil analisis Sem Amos

Berdasarkan Gambar 1, yakni model eksogen dalam SEM Amos, dimana sebelumnya akan disajikan analisis kelayakan model yang bertujuan untuk mengetahui apakah model yang digunakan sudah mencerminkan model yang fit atau tidak. Hasil uji kelayakan model dalam SEM Amos, terlihat bahwa keseluruhan indeks *goodness of fit* sudah memenuhi persyaratan dalam analisis SEM AMOS, hal ini dapat dikatakan bahwa model eksogen sudah mencerminkan fit model. Sehingga dengan model eksogen yang sudah fit maka akan dilakukan analisis uji validitas dan reliabilitas indikator dalam konstruk penelitian yakni trust kepemimpinan dan kompetensi.

3) Uji Konfirmatori Variabel/Konstruk Endogen

Setelah dilakukan uji konfirmatori faktor untuk variabel eksogen, maka dapat dilanjutkan dengan analisis untuk variabel endogen. Dimana dalam variabel endogen didalamnya meliputi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, untuk kepuasan kerja pegawai diukur dengan 5 indikator penelitian dan kinerja pegawai dengan 5 indikator penelitian. Namun dalam analisis goodness fit indeks dalam menentukan layak tidaknya suatu model dalam uji konfirmatori model endogen, dimana dalam analisis ini terlihat ada 2 ukuran dalam indeks goodness fit yakni Chi Square dan signifikansi probability. Sehingga perlu dilakukan perbaikan model dengan mengkorelasikan e8 dengan e9 guna dapat diperoleh model kelayakan model, setelah dilakukan perbaikan model maka hasil goodness of fit indeks (setelah perbaikan) dapat ditunjukkan melalui Gambar 2, yaitu:



Gambar 2. Uji Goodness fit indeks variabel endogen (Setelah Perbaikan)

Dari hasil analisis goodness fit indeks model endogen (setelah perbaikan) terlihat bahwa keseluruhan indeks *goodness fit* sudah memenuhi menurut persyaratan dalam SEM Amos yang berarti model endogen sudah fit sehingga dapat digunakan untuk analisis konfirmatori dengan validitas konvergen.

4) Analisis Pengujian Hipotesis Penelitian

Berdasarkan hasil analisis *regresion weights* dalam SEM Amos maka akan dilakukan hasil pengujian hipotesis penelitian yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Pengaruh Trust Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data yang terkait dengan pengaruh trust kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Kantor pemerintah daerah, Kabupaten Pangkajene dan kepulauan, yang diperoleh nilai *regresion weights* sebesar 0.305. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point trust kepemimpinan oleh atasan maka akan dapat dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebesar 0.305 point, sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi trust kepemimpinan yang dilaksanakan oleh atasan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Kemudian dengan nilai pvalue = $0.000 < 0.05$ menunjukkan bahwa trust kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai bekerja di Kantor pemerintah Pangkep. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara empiris trust kepemimpinan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sehingga dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

b) Pengaruh Kompetensi Terhadap kepuasan kerja

Hasil analisis *regresion weight* yang diolah dengan menggunakan analisis SEM Amos yang diperoleh nilai standardized regresi sebesar 0.412, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa setiap kenaikan 1 pont kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan pegawai dalam bekerja di Kantor pemerintah daerah di Kabupaten Pangkep sebesar 0.412, hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menurut tupoksinya maka akan dapat diikuti oleh peningkatan kepuasan pegawai dalam bekerja. Kemudian dengan nilai pvalue = $0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai dalam bekerja pada Kantor pemerintah daerah di Kabupaten Pangkep. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

c) Pengaruh *Trust* kepemimpinan terhadap kinerja pegawai,

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SEM Amos yang diperoleh nilai *standardized regresion weight* sebesar 0.129, dimana dapat diartikan bahwa semakin tinggi trust kepemimpinan oleh atasan khususnya pada kantor Pemerintah Daerah di Kabupaten Pangkep maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.129 point. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi trust kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil analisis melalui pengujian jalur dengan menggunakan SEM Amos yang diperoleh nilai $p\text{-value} = 0.034 < 0.05$, hal ini dapat dikatakan bahwa trust kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa trust kepemimpinan memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah di Kabupaten Pangkep. Dengan demikian dari hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya dapat diterima.

d) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis melalui pengujian jalur dengan menggunakan analisis SEM Amos maka diperoleh nilai *standardized regresion weight* sebesar 0.171. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam penanganan pekerjaan menurut Tupoksinya maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.171 point, temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai khususnya pada Kantor Pemerintah Daerah di Kabupaten Pangkep. Kemudian dilihat dari nilai $p\text{-value} = 0.012 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai khususnya pada kantor pemerintah daerah di kabupaten Pangkep. Temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi pegawai memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian dari hipotesis penelitian dapat diterima.

e) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai,

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SEM Amos maka diperoleh nilai *standadized regresion weight* sebesar 0.545, hal ini dapat diartikan bahwa setiap kenaikan 1 point kepuasan pegawai selama bekerja pada Kantor Pemerintah Daerah, di Kabupaten Pangkep maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.545 point. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja di kantor Pemerintah Daerah, Kabupaten Pangkep maka akan

memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kemudian dalam pengujian jalur dengan menggunakan SEM Amos yang diperoleh nilai $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor pemerintah daerah di Kabupaten Pangkep. Dengan demikian maka hipotesis penelitian dapat diterima.

5) Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*)

a) Pengaruh trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Kemudian untuk dapat membuktikan apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor pemerintah daerah di Kabupaten Pangkep maka dapat dilakukan melalui hasil uji sobel test secara online yang dapat ditunjukkan pada Tabel 1 yaitu:

Tabel 1
Hasil Uji Sobel Test Secara Online Pengaruh Trust Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.305	Sobel test: 4.48706699	0.03704536	0.00000722
b	0.545	Aroian test: 4.45946612	0.03727464	0.00000822
S _a	0.048	Goodman test: 4.51518677	0.03681465	0.00000633
S _b	0.086	Reset all	Calculate	

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 1 yakni hasil uji sobel test secara online pengaruh trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yang menunjukkan bahwa dengan nilai $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi trust kepemimpinan oleh atasan akan membuat pegawai merasa puas yang berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan demikian maka hipotesis yang dikemukakan sebelumnya diterima.

b) Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian jalur mengenai pengaruh kompetensi terhadap kompetensi melalui kepuasan kerja pada Kantor pemerintah daerah di Kabupaten Pangkep dimana besarnya pengaruh tidak langsungnya sebesar 0.225 atau 22.50 % (0.412×0.545). Dengan demikian maka besarnya total pengaruhnya sebesar 0.396 atau 39.60 % ($0.171 + 0.225$), sehingga akan disajikan hasil uji sobel test secara online pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor pemerintah daerah di Kabupaten Pangkep yang dapat ditunjukkan pada Tabel 2.

Tabel 2

Hasil Uji Sobel Test Secara Online Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.412	Sobel test: 4.34583927	0.05166781	0.00001387
b 0.545	Aroian test: 4.31745824	0.05200745	0.00001578
s _a 0.069	Goodman test: 4.37478744	0.05132592	0.00001216
s _b 0.086	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Diolah, 2022

Tabel 2 yakni hasil uji sobel test secara online pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Daerah di

Tabel 3
Hasil Pengujian Jalur dalam Penelitian

No	Uji Jalur	Pengaruh langsung	Pengaruh tidak langsung	Total pengaruh	Pvalue	Kesimpulan
1	Trust kepemimpinan dengan kepuasan kerja	0,305	-	0,305	0,000	Diterima
2	Kompetensi dengan kepuasan kerja	0,412	-	0,412	0,000	Diterima
3	Trust kepemimpinan dengan kinerja pegawai	0,129	-	0,129	0,034	Diterima
4	Kompetensi dengan kinerja pegawai	0,171	-	0,171	0,012	Diterima
5	Kepuasan kerja dengan kinerja pegawai	0,545	-	0,545	0,000	Diterima
6	Trust kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,129	0,166	0,295	0,000	Diterima
7	kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,171	0,225	0,396	0,000	Diterima

Sumber : Data Diolah, 2022

b. Pembahasan

1) Pengaruh Trust Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai trust kepemimpinan yang sudah berada dalam kategori cukup baik. Dimana dapat diindikasikan bahwa pimpinan sudah memiliki kepercayaan kepemimpinan yang baik, hal ini dapat dilihat bahwa Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengatur organisasi dengan baik, yang dipersepsikan cukup baik oleh pegawai, alasannya karena pegawai meyakini bahwa pimpinan memiliki kemampuan dalam menjalankan organisasi. Kemudian pimpinan selalu memberikan arahan agar pegawai selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang tinggi, dipersepsikan cukup baik oleh pegawai, alasannya karena pimpinan memiliki sifat direktif yang selalu mengarahkan bawahannya untuk bekerja dan meraih prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan pimpinan memiliki integritas yang tinggi sehingga dapat dipercaya dan menjadi teladan bagi pegawai lainnya, dipersepsikan cukup baik karena pimpinan bertindak secara konsisten dengan tingkah lakunya sesuai nilai-nilai yang dianut dari nilai kode etik di tempat dia bekerja.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh trust kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa trust kepemimpinan memberikan dampak secara nyata dalam

Kabupaten Pangkep yang diperoleh nilai $p\text{-value} = 0.000 < 0.05$, hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dimana dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menurut tupoksinya maka akan dapat diikuti oleh adanya maka dapat diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian maka hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya diterima.

Untuk lebih jelasnya hasil pengujian jalur dalam analisis pada penelitian ini dapat disajikan melalui Tabel 3 yaitu sebagai berikut:

meningkatkan kepuasan kerja pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil temuan mengindikasikan bahwa dengan adanya trust kepemimpinan maka akan ditunjang oleh adanya peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015 : 228) merupakan keadaan psikologi yang ada ketika seseorang setuju untuk membuat dirinya sanggup melayani orang lain karena memiliki ekspektasi positif tentang bagaimana suatu hal akan berubah. Kepercayaan (*trust*) kepemimpinan berarti keyakinan terhadap integritas, kemampuan atau karakter seseorang atau sesuatu. Semakin tinggi *trust* kepemimpinan maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

Penelitian sebelumnya yaitu Hartono dan Rotinsulu (2015) memperkuat bahwa kepercayaan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rotinsulu (2015) dan sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015 : 228), ini menunjukkan bahwa dengan adanya trust kepemimpinan maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden atau pegawai, maka diperoleh persepsi pegawai yang bekerja pada kantor Pemerintah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, terkait dengan kompetensi yang sudah berada dalam kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi

kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan memberikan dalam peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai. Dimana pernyataan bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang diberikan, yang dipersepsikan baik oleh pegawai, alasannya karena dengan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai maka akan memudahkan pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan. Pernyataan kedua bahwa keahlian yang saya miliki sesuai dengan bidang kerja yang saya tekuni sekarang, dipersepsikan tinggi alasannya karena dengan adanya keahlian yang dimiliki oleh pegawai maka akan disesuaikan dengan bidang kerja yang ditekuni. Kemudian pernyataan bahwa selalu bersikap tanggap dan rajin dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, dipersepsikan baik oleh pegawai alasannya karena setiap pegawai sudah mempunyai sikap tanggap dalam bekerja.

Dari hasil pengujian regresi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana hasil temuan bahwa kompetensi memberikan dampak secara nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ini berarti bahwa dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan.

Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan. Ketidaksiapan kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Ini berarti bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin baik kompetensi maka akan membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing. Penelitian ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh Setyaningdyah, Kertahadi, dkk (2013) dimana hasil temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Trust Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penyebaran kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 pada pegawai yang bekerja pada Kantor Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka diperoleh hasil temuan-temuan terkait dengan trust kepemimpinan yang sebagian besar responden memberikan persepsi cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari indeks yang memberikan pengaruh terbesar dalam trust kepemimpinan adalah Pimpinan selalu memberikan arahan agar pegawai selalu bekerja dengan baik dan mencapai prestasi kerja yang tinggi, ini harus dipertahankan dilihat dari adanya arahan-arahan yang diberikan pada saat rapat dan apel pagi yang berkaitan dengan pengembangan visi dan misi organisasi. Sedangkan indeks yang memberikan pengaruh terkecil adalah Pimpinan memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengatur organisasi dengan baik, masih perlu diperhatikan karena pimpinan tidak mengkoordinir secara

langsung tetapi masing-masing unit kerja dikepalai oleh seorang kepala bagian yang membawahi beberapa staf atau unit kerja.

Teori Stefani (2014:35) memandang trust sebagai harapan dan kepercayaan individu terhadap reliabilitas orang lain. Pondasi trust meliputi saling menghargai satu dengan lainnya dan menerima adanya perbedaan. Individu yang memiliki trust tinggi cenderung lebih disukai, lebih bahagia, dianggap sebagai orang yang paling dekat dibandingkan individu yang memiliki trust rendah. Trust merupakan elemen dasar bagi terciptanya hubungan yang baik. Ini berarti semakin baik trust kepercayaan kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Rotinsulu (2015) memperkuat bahwa kepercayaan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jayusman dan Khotimah (2012) juga menemukan bahwa kepercayaan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Stefani (2014:35) dan diperkuat dengan penelitian Hartono dan Rotinsulu (2015), dan Jayusman dan Khotimah (2012).

4) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis yang telah dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 23 pada pegawai yang bekerja pada Kantor Pemerintah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, maka diperoleh hasil temuan-temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap kenaikan tanggapan responden atas kompetensi maka akan memberikan dampak secara nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pemerintah kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Dari hasil penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan empirik bahwa indeks yang memberikan pengaruh tertinggi dari kompetensi dalam membentuk kinerja pegawai adalah pengetahuan yang pegawai miliki dapat menunjang penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang diberikan, alasannya karena dengan pengetahuan yang dimiliki dari tingkat pendidikan yang rata-rata sarjana serta memiliki masa kerja yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu pula keahlian yang pegawai miliki sesuai dengan bidang kerja yang saya tekuni sekarang, alasannya karena setiap pegawai dalam menduduki jabatan atau bidang kerja maka disesuaikan dengan ilmu yang dimiliki. Begitu pula bahwa setiap pegawai harus selalu bersikap tanggap dan rajin dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari.

Teori Sedarmayanti (2017:179) menyatakan bahwa sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi tinggi sangat menunjang organisasi untuk maju dan berkembang pesat. Seorang pegawai dengan kompetensi intelektual yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara cepat karena kompetensi yang dimilikinya serta termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Hasil

penelitian yang dilakukan oleh Mugianto, dkk. (2016) mengatakan bahwa pegawai dengan kompetensi yang baik dan sesuai dapat memahami apa yang harus dilakukan dan apa fungsinya dalam pekerjaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Sedarmayanti (2017:179) dan penelitian Mugianto, dkk. (2016).

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai kepuasan kerja yang sudah berada dalam kategori baik atau tinggi. Dimana dapat diindikasikan bahwa rata-rata pegawai merasa puas selama bekerja pada Kantor pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Dimana pernyataan pertama bahwa setiap pegawai senang dengan dasar yang digunakan untuk promosi (kenaikan jabatan) dalam organisasi selama ini, dipersepsikan cukup baik, alasannya karena pada organisasi atau instansi masing-masing pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan dilakukan promosi jabatan bagi setiap pegawai dengan mempertimbangkan dari masa kerja dan prestasi kerja yang diraih. Pernyataan bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan dan perhatian kepada setiap pegawai tanpa diskriminatif, dipersepsikan baik karena pimpinan selalu memberikan dukungan bagi setiap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya tanpa membedakan status pegawai.

Kemudian pernyataan bahwa organisasi memberikan tambahan penghasilan (TPP) untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, dipersepsikan baik, alasannya karena setiap pegawai mendapatkan TPP yang besaran atau nominalnya disesuaikan dengan absensi pegawai, THR serta gaji 13 yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya. Pernyataan bahwa Organisasi memberikan penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata, dipersepsikan baik alasannya karena prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai akan diberikan penghargaan berupa kenaikan pangkat Tanda Satyalancana Karya Satya. Pimpinan mengharapkan agar terjalin komunikasi yang baik antara sesama pegawai dengan pegawai lainnya dalam lingkup organisasi, dipersepsikan baik alasannya dapat dilihat dari adanya tim kerja yang dibentuk sehingga memudahkan dalam menjalin komunikasi untuk penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak secara nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Hasil temuan mengindikasikan bahwa dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan ditunjang oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.

Teori yang dikemukakan oleh Luthan (2016:141) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan seorang pegawai akan mempengaruhi hasil kinerjanya. Pegawai yang terpuaskan akan meningkatkan kinerjanya. Hasil ini juga diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwihartono (2010) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pekerja memberikan kemampuan terbaik mereka untuk melakukan tugas, dapat memberikan makna: relationship partner, pengawasan semakin meningkat. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sesuai dengan teori Luthans (2016:141) dan sejalan dengan penelitian Dwihartono (2010).

6) Pengaruh Trust Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji mediasi melalui proses *bootstrapping* dalam Smartpls 3.0 yang diperoleh temuan bahwa bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Temuan dalam penelitian ini yang mengindisasikan bahwa dengan adanya kepercayaan yang dimiliki oleh pimpinan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pemeirntah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Teori Conger, dkk. (2007:34) bahwa kepercayaan terhadap pemimpin memiliki korelasi positif dengan berbagai hasil seperti perilaku keanggotaan organisasi, kinerja dan kepuasan. Diungkapkan bahwa kepercayaan merupakan sebuah faktor penentu yang penting dari kepuasan terhadap pemimpin karena berasal dari keadaan afektif (misalnya kekaguman terhadap pemimpin) maupun keadaan kognitif (misalnya pemimpin memiliki kepercayaan diri yang tinggi karena kemampuan atau atributnya) bukan berasal dari perilaku yang diamati pimpinan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lia Sapta Nugraeni (2008) bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kepercayaan karyawan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan adalah positif signifikan.

7) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Dari hasil uji mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan, dimana temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi secara parsial pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Temuan dalam penelitian ini yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Teori Busro (2018) menyatakan bahwa

kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Penelitian Saragih et al., (2017), kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif serta signifikan memediasi kompetensi terhadap kinerja. Pekerja puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan pengaruh kompetensi terhadap hasil kerjanya, yang disebabkan karena adanya perhatian yang semakin besar dari pengusaha untuk mengelola dan mengembangkan kompetensi karyawannya dengan tepat.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa trust kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Trust kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil uji mediasi pengaruh trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh trust kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini disarankan agar perlunya pimpinan memiliki kepercayaan untuk memiliki kemampuan dalam mengelola dan mengatur organisasi dengan baik, sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja. Sebaiknya pimpinan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk mengikuti pendidikan tinggi agar hal ini dapat menjadi kompetensi bagi pegawai dalam bekerja. Untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja bagi pegawai maka sebaiknya pimpinan harus dapat menjadi teladan bagi pegawai lainnya, sehingga nilai-nilai yang dianut oleh pimpinan dapat tercermin pada diri pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka disarankan agar pimpinan memiliki integritas yang tinggi sehingga dapat dipercaya dan menjadi teladan bagi pegawai lainnya. Disarankan agar setiap tahun setiap organisasi yang ada pada kantor pemerintah Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan untuk memperhatikan pegawai dengan melakukan promosi jabatan, sehingga pegawai merasa puas dan berusaha untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Sebaiknya setiap organisasi memberikan tambahan penghasilan (TPP) untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dan keluarganya, sehingga pegawai semakin termotivasi untuk

lebih meningkatkan kinerja kerjanya. Disarankan agar setiap pimpinan memberikan penghargaan bagi setiap pegawai yang memiliki prestasi kerja di atas rata-rata, sehingga setiap pegawai dapat lebih meningkatkan prestasi kerjanya

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Farid Nur Rijal, Agus Frianto (2020) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur BIMA : Journal of Business and Innovation Management Volume 3 Nomor 1, Oktober 2020. Halaman 49-58
- Andi Hidayat, Solihin Mattalatta, Amar Sani, Muhammad Nurhadi N (2020) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. Jurnal Mirai Manajemen. Terakreditasi Nasional. ISSN : 2597:4084, Vol.6. No.2. 2020. Available Online at: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>.
- Ansory, H. A. F., & Indrasari, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Indomedia Pustaka. Sidoarjo
- Arikunto, S. (2017). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Rineka Cipta, Jakarta
- Asri, Ansar, dan Abdul Razak Munir. (2019). Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar. YUME: Journal of Management Volume 2 No. 1 2019.
- Benjamin, Bukit., Tasman Malusa, dan Abdul Rahmat. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi). Zahir Publishing. Yogyakarta
- Busro, Muhammad. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenada-meidia Group. Jakarta
- Caroline, Dameria Sanur, Djamaludin Ancok (2005) Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Trust Kepada Pimpinan Dengan Kepuasan Penilaian Kinerja pada karyawan PT Asabri (Persero). Jurnal Tesis Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta
- Conger, J.A., Kanungo, R.N., & Menon, S.T. (2007). Charismatic Leadership and Follower Effects. Journal of Organizational Behavior, Vol 21 No.1, pp.747 – 767.
- Delti. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trubaindo Coal Mining di Kabupaten Kutai Barat, Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 3, No. 2, Hal. 495-506.
- Dhio, Shafiq, Firdaus Hamta, dan Cahyo Budi Santoso. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel intervening Pada Badan Intelijen Negara Daerah (Binda) Kepulauan Riau. Jurnal Postgraduate Management Vol. 1 No. 1 Juli 2021, Hal. 26-40.
- Dwihartono, D. (2010), “Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Dinas

- Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang. Eprints. dinus.ac.id/15064/ 1/ Jurnal Tesis MM.pdf
- Dyah, Kusrihandayani (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Kaltim Samarinda. Aset, Vol 19, No, 1, Hal. 19-27.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas komariyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Elida, Agustinah, Jamal Abdul Naser dan Sugeng Mulyono. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis di Malang Raya. Jurnal Ekonomi dan Manajemen, Volume 21, No. 1-Februari 2020, Hal. 30-40.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Hartono, Winastyo Febrianto & Jopie Jorie Rotinsulu. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa Manado. Jurnal EMBA, Vol.3, No. 2, hlm. 908-916.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. EdisiRevisi. Penerbit PT Bumi Aksara. Jakarta
- Jayusman, Hendra & Siti Khotimah. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Motivasi, Pengembangan Karir, dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Barat. Jurnal Spread, Vol. 2, No. 2, hlm. 139.
- Kadek Loka Suristya dan Nyoman Rasmen Adi (2021), Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. JMBI Unsrat, Vol. 8, No. 3 (2021)
- Lia Sapta Nugraeni (2008) Pengaruh Kepercayaan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Karyawan Tenaga Penjualan Sepeda Motor Yamaha SE Kota Batu. Jurnal Muatan Lokal Perpustakaan Universitas Negeri Malang UM Digital Repository - UM Institutional Repository
- Lubis, Y., Hermanto, B., & Edison, E. (2018). Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Luthan, F. (2016). Organizational Behavior (Eight Edition). Mc Graw-Hill: International Book Company
- M. Hafiz Matondang (2021) Pengaruh Trust in Leader dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT. Herfinta Farm And Plantation. Tesis Universitas Sumatra Utara Medan
- Minto, Waluyo, 2017. Teknik Analisis Data Multivariat dengan Structural Equation Modelling (SEM). Jakarta: PT. Indeks.
- Mugianto, Sulasmi S., & Suhermin, (2016), "The Effect of Commitment, Competence, Work Satisfaction on Motivation and Performance of Employee at Intergrated Service Office of East Java"., International Journal of Advanced Research. Vol. 3-issue-378-396. ISSN 2320-5407
- Mukhtar, A., Modding, B., Latief, B., & Hafied, H. (2018). The Influence of Competence, Organizational Culture and Work Stress on Job Satisfaction and Performance of Sharia Bank Employees in Makassar. Journal of Research in Humanities and Social Science, 6(5), 58–64.
- Narimawati, Umi (2006). Pengaruh Modal Intelektual dan Kepuasan Terhadap Kinerja, Makalah Nasional EkonoInsentif, Kopertis Wilayah IV Bandung
- Oktiani Windar Kristianti dan Fitri Lukiastuti (2021), Pengaruh Kepercayaan dan Servant Leadership Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Organizational Citizenship Behavior (Studi kasus pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Blora). Jurnal Magisma.
- Praningrum dan Febrianto. (2019). Pengaruh Knowledge Sharing dan Kepercayaan Terhadap Kinerja Karyawan Pt Tunas Dwipa Matra Kepahiang. Jurnal Bisnis dan Manajemen (Bisma), Vol. 13 No. 3, November 2019, Hal. 166-171.
- Priansa, D. J. (2018). Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung.
- Rahmat Sukarja dan Machasin (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Riau. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. 7, No. 2 (2015)
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. (2015). Perilaku Organisasi, Edisi 16. Salemba Empat. Jakarta
- Syarifah Ida Farida, Muhammad Iqbal, dan Augustina Kurniasih (2016) Pengaruh Kepercayaan dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja. Jurnal Kependidikan, Penelitian Inovasi Pembelajaran. P-ISSN : 2580-5525. E-ISSN :2580-5533
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Setyaningdyah, E., U.M. Kertahadi dan A. Thoyib., (2013). The Effects of Human Resource Competence, Organizational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employees Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research in Business, vol 5, No. 4, pp. 140-153.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia,

- Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Penerbit Andi. Yogyakarta:
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung
- Sujarweni, Wiratna, V. (2016), Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS, Penerbit : Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sule, E.T., & Priansa., D.J. (2018). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Membangun Organisasi Unggul di Era Perubahan). PT. Refika Aditama. Bandung
- Sutrisno, Edy. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada Media Group. Jakarta
- Suwatno & Priansa, D., (2018). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta. Bandung:
- Untung Sriwidodo (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Kepercayaan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 2 No. 1 Desember 2007 : 35-4. Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Yandra, Rivaldo, dan Sri Langgeng Ratnasari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. DIMENSI, Vol. 9, No. 3 November 2020, Hal. 505-515.
- Yateno. (2020). Perilaku Organisasi (Corporate Approach). Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN. Yogyakarta
- Zahra, Yunita. (2012). Studi Pengaruh Kepercayaan Karyawan Pada Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi di PT. Bank Sumut. Universitas Sumatera Utara. Medan.