

PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKOLAH MENENGAH ATAS NEGERI 7 KOTA BOGOR PROVINSI JAWA BARAT

Ismartaya^{1*}, Palahudin²

¹²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Djuanda Bogor

Jl. Tol Ciawi No. 1 Ciawi, Bogor – Jawa Barat – Indonesia – 16720

*Korespondensi Penulis: ismartaya1968@gmail.com

Abstract: *This research is based on the main problem, namely low employee performance. This is suspected because the indicators of employee competency have not been implemented thoroughly in the State High School 7 Bogor City, West Java Province. The purpose of this study was to determine the effect of perceived support for the ability to plan and implement, the ability to serve, the ability to lead, and the job satisfaction of employees state High School 7 Bogor City, West Java Province. This study tries to answer the problem of work performance with evidence of the improvement of employees is a performance in State High School 7 Bogor City, Branch of the West Java Provincial Education office. This research was conducted on the employees' performance of State High School 7 Bogor City involving 77 employees using a quantitative approach with the path analysis method. The research method used the explanatory survey method, to explain social phenomena which are used to examine the effect of employee competence (X) as an independent variable on employee performance (Y) as a dependent variable. This study used quantitative analysis through the use of the Path Analysis Method consisting of exogenous and endogenous variables intended to determine the effect of competency variables on the performance of state High School 7 Bogor City Employees Bogor City of West Java Province, simultaneously or partially.*

Keywords: *Ability to Plan and Implement, Ability to Serve, the Ability to Lead and Job Satisfaction*

1. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Propinsi Jawa Barat dituntut dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, baik secara individual maupun kelompok dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara efektif, efisien dan produktif.

Penilaian jujur tersebut dikemukakan oleh Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Asman Abnur, di Bandung, Senin 13 Maret 2017. Menurut Asman, rendahnya kualitas ASN ini terlihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki. Dari total pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia yang berjumlah 4,475 juta, menurut dia, 64% di antaranya hanya memiliki kemampuan administratif. "Ada juga guru 37%, dan tenaga kesehatan 4,43%," kata Asman.

Keberadaan kompetensi pegawai sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pemerintahan tidak terkecuali yang berada di Cabang Dinas Pendidikan Jawa Barat tepatnya di SMAN 7 Kota Bogor, karena kompetensi pegawai negeri secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen sesuai dengan peranannya dalam organisasi, perlu diketahui kemajuan suatu bangsa, salah satunya ditentukan oleh kemampuan aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, sebagai pelayan publik kepada masyarakat secara profesional, transparan, akuntabel dan bersih sehingga pada akhirnya akan timbul kepercayaan kepada aparatur birokrasi.

Peran besar yang diemban oleh Pegawai Negeri inilah yang menjadikan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dibutuhkan oleh masyarakat dan memiliki kedudukan strategis dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. PNS juga menjadi simbol berlangsungnya identitas dan sistem dari pemerintahan apakah berjalan secara baik dan bersih ataukah sebaliknya, itu semua tidak lepas dari peran dan fungsi PNS sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) harus bekerja sesuai

dengan kompetensinya agar kinerjanya lebih maksimal.

Peraturan Gubernur Jawa Barat No. 45 Tahun 2016 Pasal 11 tentang Kedudukan dan Susunan Organisasi Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Susunan Organisasi Dinas Pendidikan,.

Kompetensi adalah terminologi yang sering di dengar dan diucapkan banyak orang. Kita sering mendengar dan mengucapkan terminologi dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia.

Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003, Pengertian kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Menurut Van Looy, Van Dierdonck, dan Gemmel (1998:212) pengertian kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

Menurut Richad E. Boyatzis (1982:23) Kompetensi adalah karakteristik–karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.

Menurut Spencer (dalam Palan, 2007:6) bahwa Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari arti definisi kompetensi ini, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut.

- a) Karakteristik dasar (*Underlying Characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b) Hubungan kausal (*Causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebagai sebab akibat).
- c) Kriteria (*Criteria referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar, misalnya kriteria volume penjualan yang mampu dihasilkan seseorang salesman sebesar 1500 buah/bulan atau manajer keuangan dapat mendapatkan keuntungan 1,5 miliar/tahun.

Ada sejumlah pengertian kinerja menurut para ahli yang akan diuraikan berikut ini. Kata kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* dalam bahasa Inggris yakni *performance*, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa (Wirawan,2009). Mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam rangka memperoleh kinerja yang baik.

Agar organisasi berfungsi secara efektif dan sesuai dengan sasaran organisasi, maka organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik yaitu dengan melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal (Simamora, 1997:339).

Menurut Moeheriono (2014:95) Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkatan pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Kota Bogor Provinsi Jawa Barat”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Landasan teori dari pendapat para ahli secara luas dan mendalam telah dibahas dalam kajian pustaka. Pembahasan selanjutnya akan di spesifikasikan ke dalam kerangka pemikiran sesuai masalah yang dibahas pada penelitian ini meliputi kompetensi pegawai dan kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang diinginkan akan berpengaruh secara signifikan terhadap efektifitas

kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bogor dikarenakan apabila di dalam sebuah organisasi yang mempunyai pegawai, yang memiliki kompetensi yang baik maka akan berpengaruh kepada kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Dari berbagai definisi tentang konsep kompetensi, maka dapat saya simpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi ialah kemampuan dan karakteristik yang mendasari perilaku seseorang untuk melakukan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya sesuai dengan hasil yang kita harapkan. Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi yaitu: Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai-nilai, Karakteristik pribadi dan motif.

Menurut Moehariono (2014:17), kompetensi pegawai dapat diukur melalui lima komponen kompetensi generik sebagai berikut:

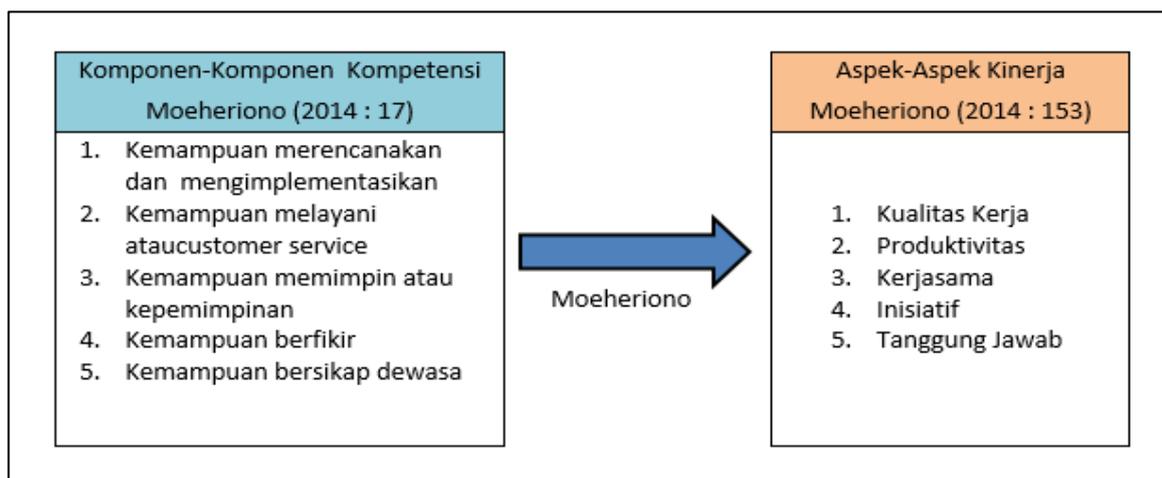
- a) Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan
- b) Kemampuan melayani atau customer service
- c) Kemampuan memimpin atau kepemimpinan
- d) Kemampuan berfikir
- e) Kemampuan bersikap dewasa

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja efektif adalah batas minimum level hasil kerja yang dapat diterima. Ini biasanya merupakan garis batas, dimana pegawai yang hasil kerjanya dibawah garis ini dianggap tidak kompeten untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Menurut Moehariono (2014:153), kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan Aspek-aspek kinerja pegawai sebagai berikut :

- a) Kualitas kerja
- b) Produktivitas
- c) Kerjasama
- d) Inisiatif
- e) Tanggung Jawab

Kompetensi pegawai yang diharapkan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dikarenakan apabila di dalam sebuah organisasi yang memiliki pegawai dengan kompetensi yang baik maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Berdasarkan uraian kerangka berfikir di atas, maka sesuai dengan pendapat Moehariono (2014) bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan kinerja pegawai. Sehingga dapat disusun gambar pendekatan sistem penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Sumber: Moehariono (2014)

“Analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, dan yang memungkinkan analisis model-model yang lebih kompleks” (Streiner, 2005). “Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung”.

(Robert D. Retherford 1993). Sedangkan menurut Paul Webley (1997): “Analisis jalur merupakan pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikansi (*significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel.”

David Garson (2003) dari *North Carolina State University* mendefinisikan analisis jalur sebagai “Model perluasan regresi yang digunakan untuk menguji keselarasan matriks korelasi dengan dua atau lebih model hubungan sebab akibat yang dibandingkan oleh peneliti. Modelnya digambarkan dalam bentuk gambar lingkaran dan panah dimana anak panah tunggal menunjukkan sebagai penyebab. Regresi dikenakan pada masing-masing variabel dalam suatu model sebagai variabel tergantung (pemberi respon) sedang yang lain sebagai penyebab. Pembobotan regresi diprediksikan dalam suatu model yang dibandingkan dengan matriks korelasi yang diobservasi untuk semua variabel dan dilakukan juga penghitungan uji keselarasan statistik.

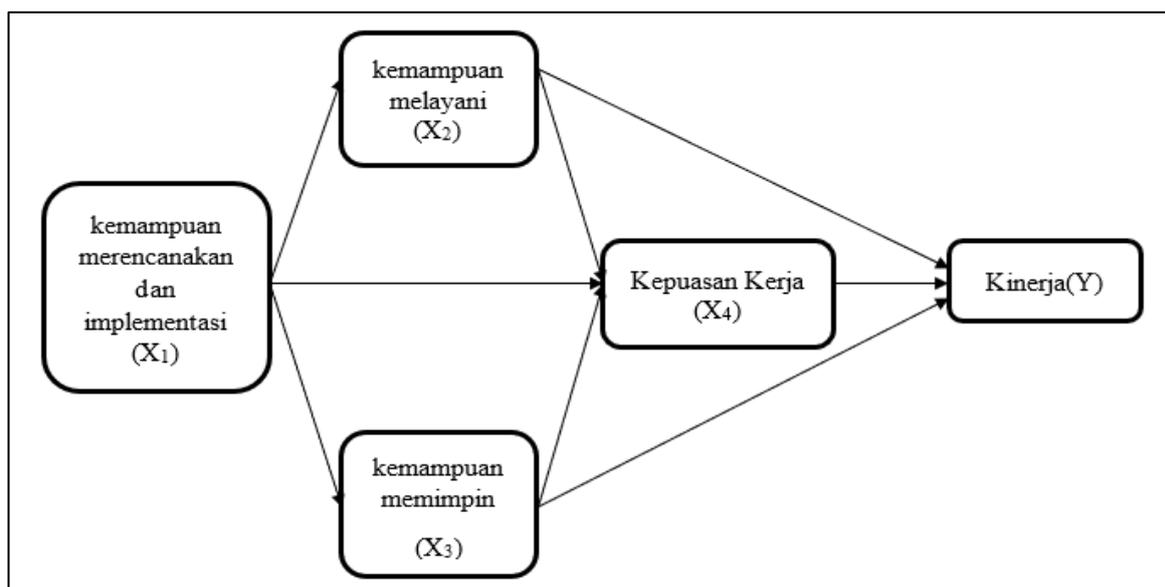
Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoretik yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan 8 hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan melayani (X_2) terhadap Kinerja (Y)
- b) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Memimpin (X_3) terhadap Kinerja (Y)
- c) Ada pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja (Y)
- d) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Merencanakan dan Implementasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)
- e) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Melayani (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)
- f) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Memimpin (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)
- g) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Merencanakan dan Implementasi (X_1) terhadap Kemampuan Melayani Kemampuan Melayani (X_2)
- h) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Merencanakan dan Implementasi (X_1) terhadap Kemampuan Memimpin (X_3).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode survei dan teknik analisis jalur. Variabel pada analisis jalur terdiri dari variabel eksogen dan variabel endogen.



Gambar 2. Model Konstelasi Penelitian

Keterangan:

Y = Kinerja

X_1 = Kemampuan merencanakan dan implementasi

- X₂ = Kemampuan melayani
- X₃ = Kemampuan memimpin
- X₄ = Kepuasan Kerja

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Cabang Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sampel dalam penelitian adalah Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Kota Bogor Provinsi Jawa Barat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Random Sampling, yaitu cara penarikan sampel yang dilakukan secara acak sederhana. Populasi target yang terjangkau pegawai Sekolah Menengah Atas Negeri 7 Kota Bogor Provinsi Jawa Barat yang berjumlah 77 dengan perincian 56 guru dan 21 TU.

Menghitung jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1} \quad (1)$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel
- N = Jumlah Populasi
- d = Standar eror yang ditetapkan

$$\begin{aligned} n &= \frac{77}{(77 \times 0,05^2) + 1} \\ n &= \frac{77}{(77 \times 0,0025) + 1} \\ &= \frac{77}{(0,1925) + 1} \\ &= \frac{77}{1,1925} \\ n &= 64,570 \end{aligned} \quad (2)$$

(Dibulatkan menjadi 65 pegawai diperoleh jumlah sampel = 65 pegawai, sedangkan untuk uji coba instrumen sebanyak 30 pegawai. Dengan menggunakan teknik proporsional dalam menentukan sampel berikut sebaran sampelnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang digunakan dengan menggunakan Instrumen berbentuk kuesioner. Instrumen diuji terlebih dahulu sebelum dipergunakan dalam penelitian. Pengujian instrumen tersebut meliputi uji keabsahan (*validity*) dan uji kehandalan (*reliability*). Dan hasil pengujian tersebut diperoleh butir-butir instrumen yang valid dan tidak valid. Instrumen tidak valid dibuang. Kuesioner disebar kepada responden untuk memperoleh data penelitian tentang keseluruhan variabel yang diteliti.

Hipotesis Statistik

Dalam penelitian ini hipotesis statistik yang dibuktikan adalah : (1) Hipotesis pertama terdapat pengaruh langsung positif kemampuan melayani (X₂) terhadap kinerja (Y). (2) Hipotesis kedua terdapat pengaruh langsung positif kemampuan memimpin (X₃) terhadap kinerja (Y). (3) Hipotesis ketiga terdapat pengaruh langsung positif kepuasan kerja (X₄) terhadap kinerja (Y). (4) Hipotesis keempat terdapat pengaruh langsung positif kemampuan merencanakan dan implementasi (X₁) terhadap kepuasan kerja (X₄). (5) Hipotesis kelima terdapat pengaruh langsung positif kemampuan melayani (X₂) terhadap kepuasan kerja (X₄). (6) Hipotesis keenam terdapat pengaruh langsung positif kemampuan memimpin (X₃) terhadap kepuasan kerja (X₄). (7) Hipotesis ketujuh terdapat pengaruh langsung positif kemampuan merencanakan dan implementasi (X₁) terhadap kemampuan melayani (X₂). (8) Hipotesis kedelapan terdapat pengaruh langsung positif

kemampuan merencanakan dan implementasi (X_1) terhadap kualitas kemampuan memimpin (X_3).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a) Pengaruh Langsung Positif Kemampuan melayani (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{y2} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y2} > 0$$

Nilai koefisien jalur Kemampuan melayaniterhadap kinerja sebesar 0,249 dengannilai t_{hitung} sebesar 3,76. Oleh karenanilai t_{hitung} lebih besar dan nilai t_{tabel} pada $dk = 204$ untuk $\alpha=0,01$ sebesar 2,60.Maka tolak H_0 terima H_1 dengan demikian terdapat pengaruh langsung Kemampuan melayani terhadap kinerja.

b) Pengaruh Langsung Positif Kemampuan memimpin (X_3) terhadapKinerja (Y)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{y3} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y3} > 0$$

Nilai koefisien jalur Kemampuan memimpin terhadap kinerja sebesar 0,237 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,74. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 204$ untuk $\alpha=0,01$ sebesar 2,60. Maka tolak H_0 terima H_1 dengan terdapat demikian pengaruh langsung Kemampuan memimpin terhadap kinerja.

c) Pengaruh Langsung Positif Kepuasan Kerja (X_4) Terhadap Kinerja (Y)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{y4} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{y4} > 0$$

Nilai koefisien jalur kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,242 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,78. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 204$ untuk $\alpha=0,01$ sebesar 2,60. Maka tolak H_0 terima H_1 dengan terdapat demikian pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja.

d) Pengaruh Langsung Positif Kemampuan merencanakan dan implementasi (X_1) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{41} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{41} > 0$$

Nilai koefisien persepsi Kemampuan merencanakan dan implementasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,234 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,65. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 204$ untuk $\alpha=0,01$ sebesar 2,60. Maka tolak H_0 terima H_1 dengan terdapat demikian pengaruh langsung Kemampuan merencanakan dan implementasi.

e) Pengaruh Langsung Positif Kemampuan melayani (X_2) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{42} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{42} > 0$$

Nilai koefisien jalur Kemampuan melayani terhadap kepuasan kerja sebesar 0,225 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,43. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 204$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,60. Maka tolak H_0 terima H_1 dengan terdapat demikian pengaruh langsung variabel Kemampuan melayani terhadap kepuasan kerja.

f) Pengaruh Langsung Positif Kemampuan memimpin (X_3) Terhadap Kepuasan Kerja (X_4)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{43} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{43} > 0$$

Nilai koefisien kualitas kehidupan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,228 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,56. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 204$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,60. Maka tolak H_0 terima H_1 dengan terdapat demikian pengaruh langsung Kemampuan memimpin terhadap kepuasan.

g) Pengaruh Langsung Positif Kemampuan merencanakan dan implementasi (X_1) Terhadap Kemampuan memimpin (X_3)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{31} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{31} > 0$$

Nilai koefisien jalur Kemampuan merencanakan dan implementasi terhadap Kemampuan memimpin sebesar 0,227 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,54. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 206$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,60. Maka tolak H_0 terima H_1 dengan terdapat demikian pengaruh langsung Kemampuan merencanakan dan implementasi terhadap Kemampuan memimpin .

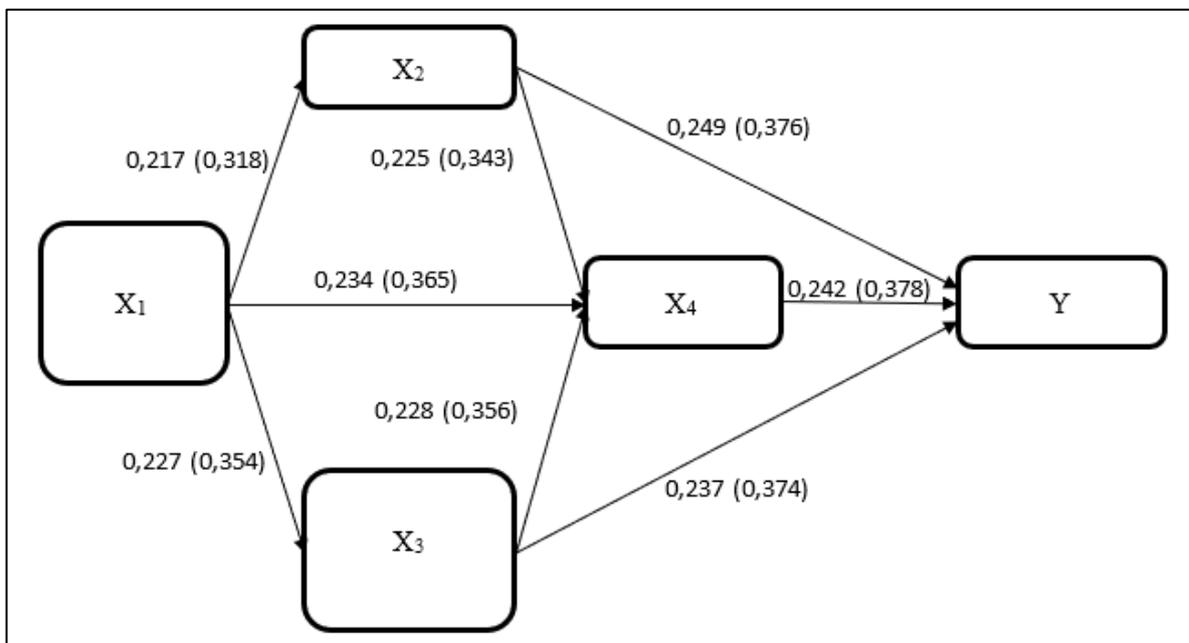
h) Pengaruh Langsung Positif Kemampuan merencanakan dan implementasi (X_1) Terhadap Kemampuan melayani (X_2)

Hipotesis yang diujikan adalah:

$$H_0: \beta_{21} \leq 0$$

$$H_1: \beta_{21} > 0$$

Nilai koefisien jalur Kemampuan merencanakan dan implementasi terhadap Kemampuan melayani sebesar 0,217 dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,18. Oleh karena nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $dk = 2,60$ untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,60. Maka tolak H_0 terima H_1 dengan terdapat demikian pengaruh langsung Kemampuan merencanakan dan implementasi terhadap Kemampuan melayani.



Gambar 3. Besaran Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Jalur

Sumber: data diolah

5. KESIMPULAN DAN SARAN

- Ada pengaruh langsung positif Kemampuan melayani (X_2) terhadap Kinerja (Y)
- Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Memimpin (X_3) terhadap Kinerja (Y)
- Ada pengaruh langsung positif Kepuasan Kerja (X_4) terhadap Kinerja (Y)

- d) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Merencanakan dan Implementasi (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)
- e) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Melayani (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)
- f) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Memimpin (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (X_4)
- g) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Merencanakan dan Implementasi (X_1) terhadap Kemampuan Melayani (X_2)
- h) Ada pengaruh langsung positif Kemampuan Merencanakan dan Implementasi (X_1) terhadap Kemampuan Memimpin (X_3).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

- a) Kemampuan melayani berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya Kemampuan melayani yang baik dapat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja.
- b) Kemampuan Memimpin berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya Kemampuan Memimpin yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
- c) Kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Artinya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai dalam bekerja.
- d) Kemampuan Merencanakan dan Implementasi berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kinerja. Artinya Kemampuan Merencanakan dan Implementasi yang dirasakan pegawai dapat mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai.
- e) Kemampuan Melayani berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, kemampuan Melayani yang akurat mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai.
- f) Kemampuan Memimpin berpengaruh langsung positif terhadap kepuasan kerja. Artinya, kemampuan Memimpin yang baik yang dirasakan pegawai akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja.
- g) Kemampuan merencanakan dan implikasi berpengaruh langsung positif terhadap Kemampuan Melayani. Artinya kemampuan Merencanakan dan Implementasi yang tepat dirasakan pegawai mengakibatkan perubahan dalam kemampuan melayani.
- h) Kemampuan Merencanakan dan Implementasi berpengaruh Langsung positif terhadap kemampuan memimpin. Artinya, Kemampuan Merencanakan dan Implementasi yang tepat dirasakan pegawai mengakibatkan kenyamanan dalam Kemampuan Memimpin kerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirin, T., 2011. *Populasi Dan Sampel Penelitian 4: Ukuran Sampel Rumus Slovin*, Airlangga, Jakarta .
- Wirawan., 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta
- H Simamora., 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta YKPN.
- Safuan, Ismartaya., 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Moeheriono., 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo.
- R. Palan., 2007. *Competency Manajement. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, Jakarta: PPM.
- D. L. Streiner., 2005. " Finding Our Way : An Introduction to Path Analysis," *Can J Psychiatry*, vol. 50, no. 2, p : 115-122, 01.
- R. D. Retherford., 1993. *Statistical Models For Causal Analysis*. Program on Population Honolulu-hawaii.
- P. Webley and L. Stepan., 1997. *Path Analysis*. Exeter UK: Department of Phisicology, University of Exeter.
- D. G. Garson., 2014. *Path Analysis (Statistical Associates Blue Book Series 22)* Kindle Edition Statistical Associates Publishers.