

PENGARUH KOMPETENSI, GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN ACEH BARAT

Desi Saputra Rafiie¹, Nasir Azis², Sofyan Idris³

¹⁾ Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala Banda Aceh

^{2,3)} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Abstract: *The purpose of this research is to describe (1) competence, leadership style, work culture, work environment, job satisfaction and employee performance, (2) influence of competence to job satisfaction of employee, (3) influence of leadership style to employee job satisfaction (4) influence of work culture on employee job satisfaction, (5) influence of work environment to job satisfaction of employee, (6) influence of competence to employee performance, (7) the influence of leadership style on employee performance, (8) the influence of work culture on employee performance, (9) the influence of work environment on employee performance, (10) the influence of job satisfaction on employee performance, (11) indirect influence of competence, leadership style, work culture and work environment on employee performance through job satisfaction of employee. This research was conducted at the Office of the Ministry of Religious Affairs of West Aceh District, with the objects of research are competence, leadership style, work culture, work environment, job satisfaction and employee performance. The results of this study indicate that the competence obtained an average value of 4.27, leadership style of 4.21, work culture of 4.19, work environment 4.32, employee job satisfaction of 4.25 and employee performance Office Ministry of Religious Affairs District of West Aceh amounted to 4.18, so that all variables descriptively are running well. The test results prove that competence, leadership style, work culture and work environment influence to job satisfaction of employee, then competence, leadership style, work culture and work environment influence to employee performance. The test results also prove that job satisfaction has an effect on employee performance, and there is indirect influence of competence, leadership style, work culture and work environment on employee performance through employee job satisfaction.*

Keywords: *Competence, Leadership Style, Work Culture, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk (1) mendeskripsikan **kompetensi**, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, (2) pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai, (3) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai (4) pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, (5) pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, (6) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, (7) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, (8) pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai, (9) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (10) pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, (11) pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawaimelalui kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat, dengan objek penelitian adalah kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,27, gaya kepemimpinan sebesar 4,21, budaya kerja sebesar 4,19, lingkungan kerja sebesar 4,32, kepuasan kerja pegawai sebesar 4,25 dan kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat sebesar 4,18, sehingga semua variabel secara deskriptif sudah berjalan dengan baik. Hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, kemudian kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian juga membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawaimelalui kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat sesuai dengan bidang tugas dan tanggung-jawabnya. Berdasarkan pengamatan yang penulis lakukan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat ternyata pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat masih belum juga menunjukkan kinerja sebagaimana yang diharapkan oleh pimpinan maupun harapan masyarakat khususnya pada pelayanan masyarakat dalam bidang keagamaan seperti pelayanan pada Kantor Urusan Agama (KUA) yang memberikan pelayanan pengurusan pernikahan maupun melakukan kegiatan pernikahan masyarakat, dimana pelayanan yang diberikan kepada calon pengantin maupun masyarakat yang mengajukan gugatan dari perkawinan masih kurang memuaskan, sehingga pelayanan yang diberikan belum memuaskan.

Fenomena yang melatarbelakangi penelitian ini adalah masih rendahnya kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat yang diindikasikan dengan rendahnya serapan anggaran tahun 2016, secara keseluruhan hanya mencapai 69,79%, sedangkan tahun 2015 capaian realisasi mencapai 70,55% berdasarkan semua item realisasi keuangan

yang meliputi belanja tidak langsung, belanja langsung, belanja pegawai, belanja barang dan jasa dan belanja modal. Rendahnya kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat ini disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja pegawai, indikasinya adalah tingkat kompetensi pegawai yang masih rendah, gaya kepemimpinan yang kurang disukai oleh pegawai, budaya kerja yang kurang berkesan serta faktor lingkungan kerja yang masih kurang nyaman sehingga menyebabkan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan menjadi tidak tercapai.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai tentu ada faktor yang dapat mempengaruhinya yaitu adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh seluruh pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Kepuasan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah adanya perasaan secara emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokok dan fungsinya, begitu juga adanya kepuasan dalam menjalin hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun terjalinnya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan pimpinan.

Faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai ditentukan oleh kompetensi, kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja. Rendahnya

pencapaian kinerja pegawai disebabkan oleh adanya faktor kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu topik yang sering dibahas dikalangan para ahli psikologi perusahaan dan manajemen. Hal ini dapat dilihat beberapa indikator seperti pegawai merasa bahagia selama bekerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat, kemudian adanya sikap saling menghargai antara sesama rekan kerja maupun sikap yang ditunjukkan oleh pimpinan kepada setiap pegawai serta kemampuan pegawai dalam mengatasi kejenuhan dalam bekerja.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Di sisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja.

Kinerja pegawai yang mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya

manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan perusahaan secara keseluruhan (Mas'ud, 2014). Menurut Waldman (2012) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010) kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Soeprihantono (2011) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Karyawan melewatkan sebagian besar waktunya untuk bekerja dan bagian dari hidupnya ini harus dibuat sedemikian rupa sehingga menyenangkan dan memuaskan. Kepuasan kerja juga merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Jadi kepuasan kerja itu sendiri berkaitan antara harapan karyawan dan apa yang diperoleh dari pekerjaan.

Luthans, (2013:193), menyebutkan bahwa: “Kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka”

Strauss dan Sayles (2012:6), mengatakan bahwa: “Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi, sebab karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering mencari dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang sering dilakukannya”.

Berdasarkan pemikiran tersebut, berarti kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun perusahaan serta bagi masyarakat secara umum. Oleh karena itu, maka menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja suatu perusahaan mutlak merupakan kewajiban dari setiap

jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan.

Kompetensi

Menurut Wibowo, (2013:109-134),”mengatakan bahwasetiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai barulah dapat disebut sebagai sebuah keberhasilan”. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa:kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan disiplin kerja yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, prestasi kerja dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi karyawan, manajemen kinerja, perencanaan dan sebagainya.

Menurut Iswahyu (2014), ”kompetensi merupakan kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya”.

Seiring dengan semakin ketatnya persaingan di dunia usaha sebagai akibat liberalisasi ekonomi di berbagai sektor industri dewasa ini, peranan sumber daya manusia sebagai faktor penentu utama mampu tidaknya perusahaan untuk bersaing secara dinamis dan menguntungkan semakin dirasakan arti

pentingnya. Keunggulan mutu bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu SDM-nya. Penanganan SDM harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan SDM yang bersifat strategis, integrated, interrelated dan unity. Organisasi sangat membutuhkan SDM yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (*leader*) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (*followers*) dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara seorang pemimpin maupun yang dipimpin merupakan suatu proses kepemimpinan karena *leader needs followers and followers need leader*. Meskipun *leader* dan *followers* saling terkait, namun para pemimpin seharusnya yang seringkali berinisiatif menjalin hubungan, komunikasi dan memelihara hubungan sehingga tujuan organisasi sebagaimana yang telah dirumuskan dalam visi, misi, rencana, dan strategi organisasi dapat tercapai.

Toha (2014:212) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi

perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi bawahannya, apa yang dipilih oleh pemimpin untuk dikerjakan, cara pemimpin bertindak dalam mempengaruhi anggota kelompok membentuk kepemimpinannya.

Menurut Rivai (2014:64) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan cara yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Budaya Kerja

Budaya kerja disebut juga budaya organisasi, budaya organisasi sering juga disebut sebagai budaya kerja, karena tidak dapat dipisahkan dengan kinerja (*performance*). Budaya kerja dapat digambarkan secara khas kaitannya dengan cara orang-orang berpikir, yang mengarahkan kepada bagaimana mereka bertindak.

Sedangkan budaya kerja menurut Peter dan Watermen (2012:41), Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat

adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga, perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Fakhar (2012) menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Sedangkan menurut (Robbins,2012) budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut Artoyo dalam (Sariyathi, 2012: 66) manajemen yang baik

memikirkan lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan karena sangat dibutuhkan oleh tenaga kerjanya. Lingkungan diduga mempunyai pengaruh yang kuat dalam pembentukan perilaku karyawan. Lingkungan kerja memiliki kedudukan penting dalam lingkungan pengendalian manajemen terpadu yang unsur-unsurnya adalah tenaga kerja, alat kerja, kondisi kerja, pimpinan organisasi dan pola kebijakan.

Menurut Nitisemito dalam (Sariyathi, 2012:66) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan penting untuk kelancaran proses produksi karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan karyawan dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat. Objek penelitian ini berkaitan dengan kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistikal yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2012: 181).

Tampilnya model yang rumit membawa dampak bahwa dalam kenyataannya proses pengambilan keputusan manajemen adalah sebuah proses yang rumit atau merupakan sebuah proses yang multidimensional dengan berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah model sekaligus alat analisis yang mampu mengakomodasi penelitian multidimensional itu.

SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah *unobserved* konsep yang diaproksimasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survey, test, observasi) dan sering disebut manifest variabel (Ghozali, 2014).

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,553 dan dengan probabilitas

sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 4,553 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 3,316 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 3,316 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,393 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 4,393 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,543 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 4,543 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 4,907 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 4,907 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 5,492 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR sebesar 5,492 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 5,416 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 5,416 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan

nilai CR sebesar 2,344 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 2,344 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kepuasan Kerja Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja pegawai terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai CR sebesar 5,353 dan dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 5,353 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara deskriptif sudah berjalan dengan baik.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh juga terhadap kepuasan kerja pegawai.

4. Hasil penelitian membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
 5. Lingkungan kerja yang dirasakan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.
 6. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.
 7. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 8. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 9. Budaya kerja yang ada di kantor tersebut berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 10. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 11. Terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi, gaya kepemimpinan, budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pegawai.
- kemampuan mengerahkan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Kemudian masalah budaya kerja yang perlu diperhatikan adalah budaya kerja yang ada di kantor tersebut, yang perlu diperhatikan adalah diharapkan semua pegawai mempunyai ide atau gagasan yang dapat bermanfaat bagi peningkatan kinerja organisasi.
 4. Kemudian berdasarkan lingkungan kerja hendaknya pimpinan dapat menciptakan suasana kerja dengan cara memperbaiki kondisi ruangan kerja dan menciptakan hubungan antar pegawai dengan pegawai dan pegawai dengan pimpinan.
 5. Dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan, maka yang perlu diperhatikan bahwa pimpinan pada organisasi harus mampu menciptakan kepuasan kerja pegawai melalui pemberian kompensasi atau penghargaan kepada pegawai yang dinilai berprestasi.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka kompetensi pegawai harus ditingkatkan melalui program pendidikan dan pelatihan secara berkelanjutan.
2. Kemudian untuk peningkatan kinerja pegawai berdasarkan gaya kepemimpinan yang perlu diperhatikan adalah pimpinan harus mempunyai

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Aries, dan Rizqi (2013) *Employee's Job Performance: The Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction*.
- Chandrasekar, K. (2011) *Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations*, Alagappa University, Karaikudi, India.
- Daft, L, Richard. 2012. *Management*. Jakarta : Salemba Empat Hasibuan

- (2012), Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dale Timpe (2012), *Seri Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis (Memimpin Manusia)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Davis Keith, William Frederick, (2011), *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ke tujuh, Jilid kedua. Erlangga, Jakarta.
- Ghozali Imam (2014), *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hair, Joseph F. Jr. Rolph E. Anderson; Ronald L Tatham and William C. Black. (2012), *Multivariat Data Analysis*, 5th Ed. Upper-Saddle River, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Hasan, Iqbal (2012), *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Iswahyu Hartati (2014), Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Malang. *Jurnal Eksekutif*, Volume 2, Nomor I , April 2005, Hal 63-80
- IWG Sarmawa, (2015) *Commitment And Competency As An Organizational Citizenship Behaviour Predictor And Its Effect On The Performance*.
- Kotler dan Hasket (2012), *Manajemen Pemasaran*. Jilid 1. Alih Bahasa oleh Benyamin Molan. Edisi 12. Jakarta: PT Indeks
- Luthans, Fred. (2013), *Organizational Behavior*; McGraw Hill Education, (Terj), PT. Indeks, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad, (2014), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, CV. Rajawali Jakarta.
- Masruhi (2010), *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng*.
- Mitchel et al (2011), *Organization Behavior*. Boston: McGraw-Hill.
- Mohamed Farah Abdi, et al (2014) *The Impact of Islamic Work Ethics on Job Performance and Organizational Commitment*.
- Osabiya, (2012), The Impact of Leadership Style on Employee's Performance in an Organization. *Public Policy and Administration Research*. ISSN 2224-5731(Paper) ISSN 2225-0972(Online) Vol.5, No.1, 2015.
- Peter dan Watermen (2012), *Budaya Organisasi*. *Human Resource Management*, Thompson Learning Asia, Singapore.
- Prown (2008), *Human Resources and Personnel Psychology*. Illinois: Richard D. Irwin Home Wood.
- Purwadarminta (2010), *Kepemimpinan dan Motivasi*, Cetakan III, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Vehitzal, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P., (2012), *Perilaku Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid I dan II, Prinhalingo, Jakarta.
- Sarwoto (2011), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sopiah (2012), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Mandar Maju, Bandung.
- Strauss dan Sayles (2012), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Waldman David A. (2012). *The Contribution of Total Quality Management to A Theory of Work Performance*. *Academy of Management Review*, Vol. 19
- Wibowo, (2013), *Manajemen Kinerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Wijayanto (2007), *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.