Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849 e-ISSN: 2548-1398
Vol. 9, No. 12, Desember 2024

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PT SIGMA CIPTA UTAMA

Aditya[1], Cecep Haryoto[2], M. Yusuf[3]
Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia[1,2,3]
Email: adhitya.scu@gmail.com[1]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Sigma Cipta Utama. Variabel independen yang digunakan adalah Kepemimpinan dan Kompetensi, sedangkan yang menjadi variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai dan variabel *intervening* adalah Kepuasan Kerja. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan salah satu teknik *non probability sampling* yakni sampling jenuh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 83 responden dengan level jabatan *Team Leader* dan *Officer* dari Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan menggunakan data primer dan Model Analisis data yang digunakan adalah *Structural Equitional Modeling* (SEM) menggunakan PLS.3. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,303 dan *P Value* sebesar 0,008. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,314 dan *P Value* sebesar 0,001. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,222 dan *P Value* sebesar 0,039. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,219 dan *P Value* sebesar 0,007. Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien 0,245 dan *P Value* sebesar 0,027. Kompetensi melalui Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien 0,250 dan *P Value* sebesar 0,003. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai koefisien 0,479 dan *P Value* sebesar 0,000.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of Leadership and Competency on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT Sigma Cipta Utama. The independent variables used are Leadership and Competence, while the dependent variables are Employee Performance and the intervening variable is Job Satisfaction. The data collection method in this research uses a Likert scale with a non-probability sampling technique, namely saturated sampling by distributing questionnaires to 83 respondents with Team Leader and Officer position levels from employees at PT Sigma Cipta Utama. The research method used is an associative quantitative method using primary data and the data analysis model used is Structural Equitional Modeling (SEM) using PLS.3. The results of this research show that leadership has a positive and significant effect on job satisfaction with a coefficient value of 0.303 and a P value of 0.008. Competence has a positive and significant effect on Job Satisfaction with a coefficient value of 0.314 and a P Value of 0.001. Leadership has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.222 and a P value of 0.039. Competency has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient

How to cite: Aditya et al. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada PT Sigma Cipta Utama. *Syntax Literate. (9)12*. http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i12
E-ISSN: 2548-1398

value of 0.219 and a P value of 0.007. Leadership through Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a coefficient value of 0.245 and a P Value of 0.027. Competence through Job Satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance with a coefficient value of 0.250 and a P Value of 0.003. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance with a coefficient value of 0.479 and a P value of 0.000.

***Keywords**: Leadership, Competence, Job Satisfaction and Employee Performance*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat sumber daya manusia tersebut merupakan aset yang dimiliki perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan (Widyanti, 2018). Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja lebih efektif, efisien dan produktif dalam mengelola sumber daya manusia tersebut. Sumber daya manusia tersebut adalah Pegawai, Pegawai merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan karena merekalah yang menentukan kinerja perusahaan baik maju atau mundurnya suatu perusahaan (Jasiyah, 2022).

Sesuai dengan latar belakang tersebut, hal demikian terjadi pada Kinerja Sumber Daya Manusia di PT Sigma Cipta Utama atau SCU. PT Sigma Cipta Utama (SCU) merupakan anak perusahaan PT Elnusa Tbk (Yang Tergabung dalam Pertamina Hulu Energi (*Sub Holding Upstream*) yang telah berdiri sejak 8 April 1980. Badan usaha ini bergerak dalam bidang Layanan Manajemen Data & ICT (Prayogi et al., 2019)(Prayogi et al., 2019). Dalam hal ini SCU mempertahankan kinerja perusahaan tetap stabil di era persaingan yang ketat dan semakin kompetitif, manajemen harus melakukan serangkaian perubahan baik dari Pengelolaan SOP, kompetensi Pegawai, kemampuan kepemimpinan leader dan lingkungan kerja bisa dibuat senyaman mungkin sehingga Pegawai mampu menunjukkan kinerja optimalnya (Fauzan et al., 2023). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu perusahaan menginginkan pegawainya untuk bekerja secara produktif sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai (Moeheriono, 2014). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap internal dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa Pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan Pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini.

Belum tercapainya target kinerja Pegawai PT Sigma Cipta Utama dipengaruhi oleh beberapa faktor baik dari internal maupun eksternal diantaranya menurunnya kepuasan kerja pegawai. Dalam kepuasan kerja yang merupakan masalah penting bagi Pegawai yang haris dipahami perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu bukti kuat yang memberikan maanfaat besar bagi pegawai. Kepuasan kerja masih menjadi topik yang menarik karena memberikan manfaat bagi perusahaan dan pegawainya (Martanto, 2016). Kepuasan kerja merpuakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya, senang atau tidak senang, puas, atau tidak puas dalam bekerja. Bagi perusahaan kepuasan kerja dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kualitas pelayanan, peningkatan produksi dan efisiensi kerja melalui perbaikan sikap dan perilaku Pegawai. bahwasanya kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena itulah kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan masa mendatang.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anisya & Utari, (2023) bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja bagi perusahaan. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan variabel sangat penting bagi sebuah perusahaan.

Menurunnya kinerja pegawai PT Sigma Cipta Utama patut diduga karena kepemimpinan masih rendah yaitu kepemimpinan *leader* baik leader tingkat *midle management & top management* di PT Sigma Cipta Utama. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang mempunyai kemampuan mempengaruhi kinerja bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi

dan kompetensi pegawai yang dituntut untuk selalu terus berinovasi dan terus tumbuh menjadi pegawai yang mempunyai keahlian yang berkembang serta meningkatnya kepuasan kerja pegawai sehingga timbulnya rasa loyalitas kerja untuk bekerja sebaik mungkin, semua itu dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja organisasi perusahaan

Berdasarkan observasi awal, kepemimpinan oleh *leader* / pemimpin di PT Sigma Cipta Utama masih rendah, hal ini dikarenakan kurangnya kedekatan antara atasan dengan bawahan sehingga tidak dapat memastikan bahwa pegawai tersebut dalam performance terbaiknya atau tidak sehingga mengakibatkan kinerja pegawai menjadi rendah. Misalnya dalam memberikan arahan yang kurang jelas, Target Kerja yang tidak mudah dipahami dan kurang cepatnya dalam pengambilan keputusan oleh pimpinan fungsi serta pimpinan perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Yuliani et al., (2023) menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan bagi perusahaan , oleh karena itu kepemimpinan merupakan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Penyebab menurunannya kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama juga patut diduga adalah kompetensi yang dimiliki Pegawai dimana Pegawai merasa belum mendapat pelatihan yang menyeluruh dan merata termasuk kompetensi yang mendukung dalam peningkatan jenjang karir masing – masing Pegawai sehingga berdampak pada kinerja Pegawai yang bersangkutan. Dalam halnya juga kepemimpinan yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja bahwa faktor lain yaitu kompetensi bagi pegawai juga mempunyai peranan yang sangat penting bagi perkembangan perusahaan karena setiap Pegawai harus mempunyai standar kompetensi yang dimiliki pada posisi atau jabatan yang diembannya, semuanya memulai pekerjaan dari awal dan memerlukan proses adaptasi, sehingga dengan adanya proses pelatihan yang dilaksanakan oleh berbagai macam perusahaan dapat sangat membantu kelancaran dari Pegawai itu sendiri maupun perusahaan. Dengan pelatihan yang dilakukan secara efektif dan bertumpu pada sistem kompetensi yang menuntut Pegawai untuk dapat berfikir secara kreatif dan inovatif, maka suatu saat perusahaan akan memiliki hasilnya dan dapat mengembangkan kinerja dari peran Pegawai tersebut di perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan Sugiono et al., (2021) menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan bagi perusahaan , oleh karena itu kompetensi merupakan sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Selain faktor kepemimpinan dan kompetensi, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain yaitu faktor budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya Organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Dengan menginternalisasi nilai-nilai dan norma-norma yang berkembang dalam budaya organisasi, para anggota organisasi diharapkan dapat secara positif memengaruhi tingkat produktivitas dan efektivitas kerja. Berdasarkan observasi awal Budaya Organisasi belum berjalan dengan baik hal ini terindikasi dari kurangnya pengawasan hasil kerja. Kurangnya pengawasan terhadap hasil kerja dapat mengarah pada ketidakjelasan dalam standar kinerja. Sedangkan Motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berprilaku antusias, tekun, dan ikhlas untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya. Dalam observasi awal motivasi pegawai tersebut masih kurang yang dapat diidentifikasi melalui sikap pekerja yang bekerja harus selalu diawasi oleh atasan dan bekerja hanya sekedar melakukan tugas tanpa memberikan ide lebih yang dapat dijadikan inovasi yang berkelanjutan. Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi

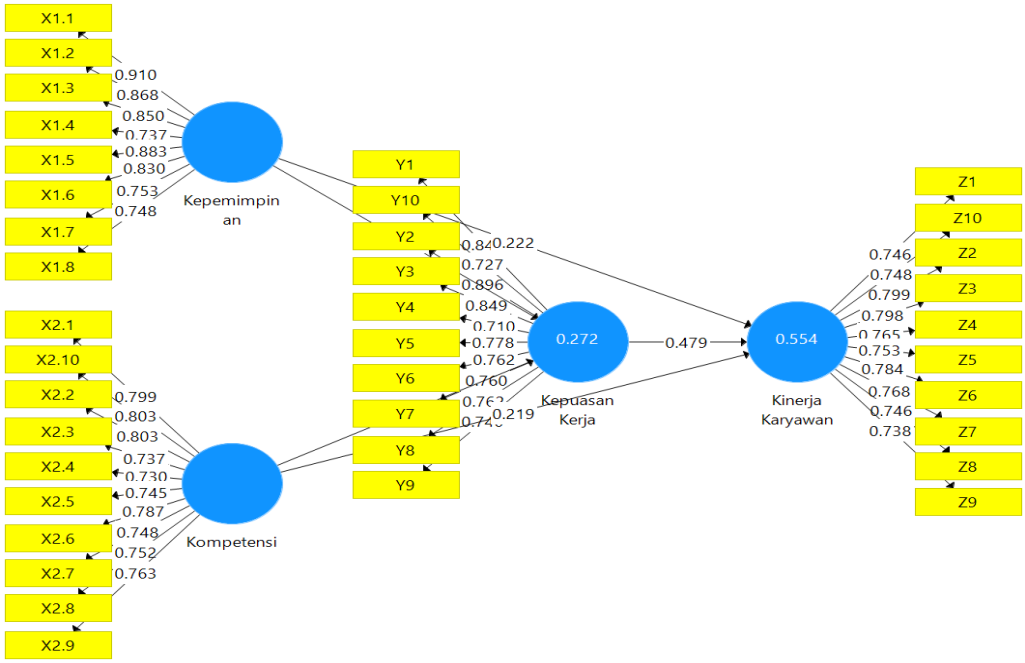
melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif atau hubungan antara dua variabel atau lebih dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif (Sugiyono & Lestari, 2021). Desain penelitian eksplanatory bertujuan untuk menjelaskan fenomena atau gejala sosial yang terjadi di masyarakat, menghubungkan pola-pola yang berbeda yang memiliki keterkaitan satu sama lain, serta menguji hubungan antar variabel yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan meliputi Kepemimpinan (X1), Kompetensi (X2), Kepuasan Kerja (Y), dan Kinerja (Z). Sumber data yang diambil untuk penelitian ini berasal dari riset lapangan (data primer) dan riset kepustakaan (data sekunder). Riset lapangan dilakukan di PT Sigma Cipta Utama, sementara data sekunder diperoleh dari literatur yang relevan.

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Kuesioner dibagikan menggunakan Google Form untuk mendapatkan data dari responden terkait indikator-indikator penelitian (Andriani et al., 2020). Wawancara dilakukan dengan Manager Human Capital PT Sigma Cipta Utama menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan. Pengamatan dilakukan terhadap berbagai data penilaian kinerja, kepuasan pekerja, dan laporan pekerja. Dokumentasi melibatkan pengumpulan data yang relevan dalam bentuk buku, arsip, dokumen, laporan, dan catatan yang mendukung penelitian. Untuk analisis data, digunakan metode resampling Bootstrap untuk menguji hipotesis dengan statistik uji t. Pengujian dilakukan dengan t-test, dimana signifikansi ditentukan berdasarkan p-value dengan kriteria tertentu untuk menentukan apakah hipotesis dapat diterima atau harus ditolak

Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Hubungan Antar Variabel
Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0
(Wang, 2024)

Tabel 1. Hasil Pengujian *Convergent Validity*

	Kepemimpinan	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	**0,910**			
X1.2	**0,868**			
X1.3	**0,850**			
X1.4	**0,737**			
X1.5	**0,883**			
X1.6	**0,830**			
X1.7	**0,753**			
X1.8	**0,748**			
X2.1		**0,799**		
X2.10		**0,803**		
X2.2		**0,803**		
X2.3		**0,737**		
X2.4		**0,730**		
X2.5		**0,745**		
X2.6		**0,787**		
X2.7		**0,748**		
X2.8		**0,752**		
X2.9		**0,763**		
Y1			**0,844**	
Y10			**0,727**	
Y2			**0,896**	
Y3			**0,849**	
Y4			**0,710**	
Y5			**0,778**	
Y6			**0,762**	
Y7			**0,760**	
Y8			**0,762**	
Y9			**0,740**	
Z1				**0,746**
Z10				**0,748**
Z2				**0,799**
Z3				**0,798**
Z4				**0,765**
Z5				**0,753**
Z6				**0,784**
Z7				**0,768**
Z8				**0,746**
Z9				**0,738**

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. Dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE ($\sqrt{\boldsymbol{AVE}}$). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika $\sqrt{\boldsymbol{AVE}}$ setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai $\sqrt{\boldsymbol{AVE}}$ dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart*-PLS 3.0 yang tersaji dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi
Kepemimpinan	0,825			
Kepuasan Kerja	0,437	0,785		
Kinerja Pegawai	0,525	0,673	0,765	
Kompetensi	0,430	0,444	0,527	0,767

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari tabel 2 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Adapun di bawah ini adalah hasil dari Cross Loading:

Tabel 3. Hasil Uji *Cross Loading*

	Kepemimpinan	Kompetensi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0,910	0,440	0,368	0,511
X1.2	0,868	0,435	0,309	0,459
X1.3	0,850	0,383	0,391	0,426
X1.4	0,737	0,224	0,323	0,324
X1.5	0,883	0,427	0,360	0,471
X1.6	0,830	0,343	0,341	0,390
X1.7	0,753	0,291	0,398	0,456
X1.8	0,748	0,260	0,384	0,395
X2.1	0,318	0,799	0,366	0,348
X2.10	0,312	0,803	0,375	0,355
X2.2	0,370	0,803	0,295	0,338
X2.3	0,397	0,737	0,359	0,459
X2.4	0,175	0,730	0,378	0,473
X2.5	0,329	0,745	0,348	0,379
X2.6	0,323	0,787	0,293	0,358
X2.7	0,414	0,748	0,353	0,451
X2.8	0,331	0,752	0,335	0,414
X2.9	0,331	0,763	0,266	0,415
Y1	0,302	0,287	0,844	0,489
Y10	0,175	0,382	0,727	0,438
Y2	0,349	0,334	0,896	0,515
Y3	0,390	0,362	0,849	0,595
Y4	0,200	0,410	0,710	0,431
Y5	0,313	0,258	0,778	0,585
Y6	0,432	0,333	0,762	0,519
Y7	0,599	0,475	0,760	0,679
Y8	0,297	0,247	0,762	0,482
Y9	0,170	0,338	0,740	0,421
Z1	0,446	0,455	0,452	0,746
Z10	0,408	0,413	0,619	0,748
Z2	0,446	0,343	0,398	0,799
Z3	0,363	0,442	0,536	0,798
Z4	0,480	0,472	0,453	0,765
Z5	0,425	0,354	0,489	0,753
Z6	0,285	0,446	0,445	0,784
Z7	0,399	0,354	0,587	0,768
Z8	0,440	0,377	0,599	0,746
Z9	0,304	0,365	0,512	0,738

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Tabel 4. Hasil Uji *Heterotrait-Monotrait Ratio*

	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi
Kepemimpinan				
Kepuasan Kerja	0,442			
Kinerja Pegawai	0,560	0,702		
Kompetensi	0,460	0,467	0,563	

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Sementara itu, tingkat ambang validitas diskriminan yang dapat diterima juga diperoleh dilihat dari nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) yang lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Risher & Hair Jr, 2017). Semua nilai HTMT lebih rendah dari 0,9.

Tabel 5. Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kepemimpinan	0,680
Kepuasan Kerja	0,616
Kinerja Pegawai	0,585
Kompetensi	0,589

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5 atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 6. Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepemimpinan	0,932	0,944
Kepuasan Kerja	0,930	0,941
Kinerja Pegawai	0,921	0,934
Kompetensi	0,922	0,935

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* ≥ 0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,272	0,253
Kinerja Pegawai	0,554	0,537

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Nilai R-Square untuk kepuasan kerja adalah 0,272, yang berarti bahwa 27,2% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Nilai R-Square Adjusted adalah 0,253, yang menyesuaikan R-Square dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel yang digunakan. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang moderat terhadap kepuasan kerja. Nilai R-Square untuk kinerja Pegawai adalah 0,554, yang berarti bahwa 55,4% variasi dalam kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel - variabel independen dalam model. Nilai R-Square Adjusted adalah 0,537, yang menyesuaikan R-Square dengan memperhitungkan jumlah variabel independen dan sampel yang digunakan. Ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang baik terhadap kinerja Pegawai.

Tabel 8. Hasil Uji f^2 *Effect Size*

	Kepemimpinan	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompetensi
Kepemimpinan		0,102	0,081	
Kepuasan Kerja			**0,376**	
Kinerja Pegawai				
Kompetensi		0,110	0,079	

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berikut adalah interpretasi hasil nilai f-square (f2) untuk masing-masing model:

a) Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja
   Nilai f^2 sebesar 0,102 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh lemah, karena nilai ini berada dalam rentang $0,02 \leq f \leq 0,15$.
b) Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai
   Nilai f^2 sebesar 0,081 menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai memiliki pengaruh lemah, karena nilai ini berada dalam rentang $0,02 \leq f \leq 0,15$.
c) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
   Nilai f^2 sebesar 0,376 menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai memiliki pengaruh kuat, karena nilai ini lebih besar dari 0,35.
d) Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja
   Nilai f^2 sebesar 0,110 menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh lemah, karena nilai ini berada dalam rentang $0,02 \leq f \leq 0,15$.
e) Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
   Nilai f^2 sebesar 0,079 menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai memiliki pengaruh lemah, karena nilai ini berada dalam rentang $0,02 \leq f \leq 0,15$.

Tabel 9. Q-Square

	SSO	SSE	Q^2 (=1-SSE/SSO)
Kepemimpinan	664,000	664,000	
Kepuasan Kerja	830,000	704,704	0,151
Kinerja Pegawai	830,000	572,284	0,311
Kompetensi	830,000	830,000	

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Nilai Q^2 untuk kepuasan kerja adalah 0,151, yang dihitung sebagai 1 - (SSE/SSO) = 1 - (704,704/830,000) = 0,151. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang rendah namun signifikan untuk variabel kepuasan kerja. Nilai Q^2 untuk kinerja Pegawai adalah 0,311, yang dihitung sebagai 1 - (SSE/SSO) = 1 - (572,284/830,000) = 0,311. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediksi yang cukup baik untuk variabel kinerja Pegawai.

Tabel 10. Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,303	0,301	0,114	2,663	0,008
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,222	0,225	0,107	2,068	0,039
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,479	0,474	0,093	5,155	0,000
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,314	0,330	0,091	3,436	0,001
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,219	0,225	0,081	2,707	0,007

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pada model struktural:

a) Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,303 dengan mean sampel sebesar 0,301. Standar deviasi dari hasil ini adalah 0,114, dan nilai T hitung sebesar 2,663, yang berarti hipotesis ini signifikan dengan nilai P sebesar 0,008. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

b) Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,314 dengan mean sampel sebesar 0,330. Standar deviasi dari hasil ini adalah 0,091 dan nilai T hitung sebesar 3,436, dengan nilai P sebesar 0,001. Ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

c) Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai memiliki koefisien sebesar 0,222 dengan mean sampel sebesar 0,225. Standar deviasi dari hasil ini adalah 0,107 dan nilai T hitung sebesar 2,068, dengan nilai P sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

d) Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai memiliki koefisien sebesar 0,219 dengan mean sampel sebesar 0,225. Standar deviasi dari hasil ini adalah 0,081 dan nilai T hitung sebesar 2,707, dengan nilai P sebesar 0,007. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

e) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai menunjukkan koefisien sebesar 0,479 dengan mean sampel sebesar 0,474. Standar deviasi dari hasil ini adalah 0,093 dan nilai T hitung sebesar 5,155, dengan nilai P sebesar 0,000. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Tabel 11. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung / *Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,245	0,244	0,065	2,217	**0,027**
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,250	0,256	0,051	2,936	**0,003**

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Tabel 12. Total Pengaruh / Total Effect

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Kepemimpinan -> Kepuasan Kerja	0,303	0,301	0,114	2,663	**0,008**
Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,467	0,469	0,112	3,268	**0,001**
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,479	0,474	0,093	5,155	**0,000**
	Original Sample (O)	**Sample Mean (M)**	**Standard Deviation (STDEV)**	**T Statistics (|O/STDEV|)**	**P Values**
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,314	0,330	0,091	3,436	**0,001**
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0,469	0,481	0,087	4,251	**0,000**

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Hasil analisis pada uji hipotesis dengan efek mediasi sebagai berikut:

a) Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja sebesar 0,222, sedangkan koefisien regresi pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja yaitu 0,245 sehingga total pengaruhnya sebesar 0,467. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,245 dengan mean sampel sebesar 0,244. Standar deviasi dari hasil ini adalah 0,065 dan nilai T hitung sebesar 2,217, dengan nilai P sebesar 0,027. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai PT Sigma Cipta Utama.

b) Kompetensi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Koefisien regresi pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,219, sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,250 sehingga total pengaruhnya sebesar 0,469, Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja menunjukkan koefisien sebesar 0,250 dengan mean sampel sebesar 0,256. Standar deviasi dari hasil ini adalah 0,051 dan nilai T hitung sebesar 2,936, dengan nilai P sebesar 0,003. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang signifikan dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT Sigma Cipta Utama. Kesimpulan untuk uji hipotesis dengan variabel mediasi sebagai berikut:

c) Pada variabel kepemimpinan agar memiliki kinerja pegawai yang lebih baik terlebih dahulu kepuasan kerja pegawai harus tercipta. seorang *leader* / pemimpin yang efektif tidak hanya berfokus pada target, tugas dan tanggung jawab para bawahannya atau pegawainya, tetapi memahami bahwa kepuasan kerja yang tercipta merupakan kunci kesuksesan organisasi sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan lebih baik lagi.

d) Pada variabel kompetensi agar memiliki kinerja pegawai yang lebih baik juga harus melalui variabel kepuasan kerja dapat tercipta. Selain meningkatkan kompetensi yang dituntut untuk selalu berkembang dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk menciptakan kepuasan kerja yang dapat menciptakan kondisi yang optimal untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi secara keseluruhan.

Tabel 13. Rangkuman Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Stastistik	Pembuktian
1	Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	Nilai P sebesar 0,008 < 0,05 (P value), nilai koefisien 0,303	Signifikan
2	Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja	Nilai P sebesar 0,001 < 0,05 (P value), nilai koefisien 0,314	Signifikan
3	Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai	Nilai P sebesar 0,039 < 0,05 (P value), nilai koefisien 0,222	Signifikan
4	Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	Nilai P sebesar 0,007 < 0,05 (P value), nilai koefisien 0,219	Signifikan
5	Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Nilai P sebesar 0,027 < 0,05 (P value), nilai koefisien 0,245	Signifikan
6	Kompetensi melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Nilai P sebesar 0,003 < 0,05 (P value), nilai koefisien 0,250	Signifikan
7	Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai	Nilai P sebesar 0,000 < 0,05 (P value), nilai koefisien 0,479	Signifikan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 13 rangkuman hasil hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasilnya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Sigma Cipta Utama. Hal ini dapat dilihat dari P value < dari 0.05 yaitu nilai P value pada tabel yaitu sebesar 0,008 < 0.05, sehingga hipotesis

diterima. Nilai koefisien sebesar 0.303 artinya variabel ini memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika kepemimpinan naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0.303.

Dalam hal ini jika seorang pemimpin yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, hubungan kerja yang baik antara bawahan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam organisasi, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak temasuk pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila bekerja dengan kondisi atau situasi yang baik sesuai dengan harapan pegawai tersebut. Setelah kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat menurut (Respati et al., 2023) bahwa koefisien pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja 0,490 dengan nilai t hitung sebesar 4,808 pada taraf signifikan 0,000 terhadap Kepuasan Kerja maka penelitian ini dapat menunjukan diterimanya pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 13 rangkuman hasil hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa hasilnya adalah kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Sigma Cipta Utama. Hal ini dapat dilihat dari nilai P value < dari 0.05 yaitu nilai P value pada tabel yaitu sebesar 0,001 < 0.05, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien sebesar 0.314 artinya variabel ini memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika kompetensi naik satu satuan maka kepuasan kerja akan naik sebesar 0.314.

Pada variabel kompetensi jika pegawai mampu melakukan pengembangan diri dengan cara pelatihan atau pendidikan lanjutan baik kompetensi teknis berupa peningkatan ketrampilan & pengetahuan mengelola suatu pekerjaan atau project dan kompetensi perilaku terhadap peningkatan kemampuan memimpin sebuah team dalam perusahaan serta termasuk juga peningkatan kompetensi untuk bekerja berinovasi yang berkelanjutan maka akan tercipta kepuasan kerja yang dapat mendukung produktivitas kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat menurut Sugiono et al., (2021) dengan Nilai C.R = 1,995 dan Nilai P = 0,046 yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 13 rangkuman hasil hipotesis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasilnya adalah kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Hal ini dapat dilihat dari nilai P value < dari 0.05 yaitu nilai P value pada tabel yaitu sebesar 0,039 < 0.05, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien sebesar 0.222 artinya variabel ini memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0.222.

Dalam hal ini jika pemimpin dapat memberikan arahan yang jelas kepada bawahan, kecepatan dalam pengambilan keputusan, sikap pemimpin yang mendengar ide atau masukan bawahan daan juga kemampuan pemimpin memberikan reward atau *consequences* pada target yang telah ditentukan telah berjalan sesuai dengan yang diharapkan maka akan terciptanya kinerja yang baik dalam perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat menurut Imas Fauzyah dan Dina Afriani Sirait Tahun 2023 bahwa koefisien pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah 0,501 dengan nilai P value 0.000 < 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 13 rangkuman hasil hipotesis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasilnya adalah kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Hal ini dapat dilihat dari nilai P value < dari 0.05 yaitu nilai P value pada tabel yaitu sebesar 0,007 < 0.05, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien sebesar 0,219 artinya variabel ini memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika kompetensi naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,219.

Jika kompetensi pegawai dalam suatu organisasi telah memadai nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat menurut Mega Khairunissa,Yumhi dan Ade Jaya Sutisna tahun 2020 bahwa nilai Sig. untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 5,975 > t tabel yang berarti temuan ini dapat diintepretasikan bahwa Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Kepemimpinan Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 13 rangkuman hasil hipotesis pengaruh kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasilnya adalah kepemimpinan melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Hal ini dapat dilihat dari nilai P value < dari 0.05 yaitu nilai P value pada tabel yaitu sebesar 0,027 < 0.05, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien sebesar 0,245 artinya variabel ini memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika kepemimpinan naik satu satuan maka kinerja pegawai melalui kepuasan kerja akan naik sebesar 0,245.

Jika pemimpin yang memahami koneksi antara kepuasan kerja dan prestasi kinerja dapat merancang strategi yang mendukung pertumbuhan profesional, pengakuan atas pencapaian, dan pengembangan keterampilan yang relevan. Dengan demikian, kepemimpinan yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, hubungan kerja yang baik antara bawahan dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar lini dalam organisasi, yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak temasuk pegawai. Pegawai akan merasa puasapabila bekerja dengan kondisi atau situasi yang baik sesuai dengan harapan pegawai tersebut. Setelah kepuasan kerja terpenuhi dengan baik, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat menurut Shella Prahasti & Wahyono Tahun 2018 bahwa hasil perhitungan diperoleh t hitung 1,872 > t tabel 1,663 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Maka, secara positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dan menunjukan bahwa hipotesis diterima.

Pengaruh Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 13 rangkuman hasil hipotesis pengaruh kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasilnya adalah kompetensi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Hal ini dapat dilihat dari nilai P value < dari 0.05 yaitu nilai P value pada tabel yaitu sebesar 0,003 < 0.05, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien sebesar 0,250 artinya variabel ini memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika kompetensi naik satu satuan maka kinerja pegawai melalui kepuasan kerja akan naik sebesar 0,250.

Apabila kompetensi bagi pegawai telah memiliki standar kompetensi yang tercukupi pada posisi atau jabatan yang diembannya yaitu berupa pengembangan diri dengan melakukan pelatihan atau pendidikan lanjutan baik kompetensi teknis berupa peningkatan ketrampilan & pengetahuan mengelola suatu project dan kompetensi perilaku terhadap peningkatan kemampuan memimpin sebuah team dalam project dan termasuk juga peningkatan kompetensi untuk bekerja berinovasi yang berkelanjutan, maka para pegawai mampu untuk meningkatkan kinerja pegawainya dalam mencapai target – target dalam perusahaan. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat menurut Suroto et al., (2018) yaitu perhitungan analisis jalur yang menunjukkan bahwa nilai perhitungan tidak langsung (0,366) > nilai perhitungan langsung

(0,329). Maka, secara positif dan signifikan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan menunjukan bahwa hipotesis diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 13 rangkuman hasil hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa hasilnya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Hal ini dapat dilihat dari nilai P value < dari 0.05 yaitu nilai P value pada tabel yaitu sebesar 0,000 < 0.05, sehingga hipotesis diterima. Nilai koefisien sebesar 0,479 artinya variabel ini memiliki pengaruh positif signifikan yaitu jika kepuasan kerja naik satu satuan maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,479.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Jika pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustasi. Sebaliknya pegawai yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi dengan lebih baik dari pegawai yang tidak mempunyai kepuasan kerja. Sehingga kepuasan kerja sepenuhnya mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam pencapaiaan target – target yang telah ditetapkan. Penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian sebelumnya yang dibuat menurut Rachmaniah, (2022) bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan koefisien sebesar 0,128. Dari hasil pengolahan data nilai t-hitung sebesar 1,996 dengan nilai P-values 0,000, dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada PT Sigma Cipta Utama, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Sigma Cipta Utama. (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Sigma Cipta Utama. (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. (4) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. (5) Kepemimpinan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. (6) Kompetensi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Sigma Cipta Utama. Sehingga kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sigma Cipta Utama.

BIBLIOGRAFI

Andriani, H., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Istiqomah, R. R., Fardani, R. A., Sukmana, D. J., & Auliya, N. H. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*.

Anisya, F. N., & Utari, A. (2023). Faktor Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing Terhadap Kinerja. *Journal of Economics and Management*, *1*(1), 38–42.

Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Komitmen Organisasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *6*(1), 517–534.

Jasiyah, R. (2022). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Adab.

Martanto, A. T. (2016). Pengaruh kepuasan, motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Yogyakarta*.

Moeheriono, M. (2014). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi). *Jakarta: PT Raja Grafindo Persada*.

Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, *2*, 666–670.

Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial*, *9*(03), 351–368.

Respati, D. F., Martono, B. A., Widyastuti, T., & Hartini, E. F. (2023). Kepemimpinan, Kondisi Lingkungan Pada Motivasi Kerja Dalam Pencapaian Kinerja Pegawai Dinas Pmptsp Di Kota Depok. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *18*(2).

Risher, J., & Hair Jr, J. F. (2017). The robustness of PLS across disciplines. *Academy of Business Journal*, *1*, 47–55.

Sugiono, E., Darmadi, D., & Efendi, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Pusdatin Kementan RI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *7*(2), 132–149.

Sugiyono, S., & Lestari, P. (2021). *Metode penelitian komunikasi (Kuantitatif, kualitatif, dan cara mudah menulis artikel pada jurnal internasional)*. Alvabeta Bandung, CV.

Suroto, A., Soetomo, W. E., & Hendrajaya, H. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Berdampak pada Kinerja Karyawan di Hotel Sahid Jaya Solo. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, *15*(2), 454542.

Wang, J. (2024). *Measurement and Countermeasures for College Students ' Emotions and Attitudes Post-popular Feelings Events : An Analysis Based on Smart PLS Model Data*. *2*, 1150–1159.

Widyanti, R. (2018). Manajemen karir: Teori, konsep, dan praktik. *Rizky Artha Mulia*, 1–26.

Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Hardianto, A. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, *14*(2), 187–197.

Copyright holder:
Aditya, Cecep Haryoto, M. Yusuf (2024)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

