



ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN TANTANGAN TUGAS MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN BARITO SELATAN

Eko Hermansyah¹, Anthonius Junianto Karsudjono²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin ^{1,2}
chaiyakirana@gmail.com¹, tonimbbm@yahoo.com²

Info Artikel :

Diterima : 18 November 2019

Disetujui : 2 Desember 2019

Dipublikasikan : 31 Januari 2020

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan tantangan tugas terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian termasuk penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan menggunakan teknik Purposive Sampling sebanyak 125 pegawai. Teknik analisa data menggunakan analisa jalur (Path Analysis) dengan bantuan AMOS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung : (1)kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (2)pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (3)tantangan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; (4)kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (5)pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (6)tantangan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; (7)kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh tidak langsung : (1)kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja; (2)pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja; (3)tantangan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kabupaten Barito Selatan

Kata Kunci :

Kepemimpinan,
Pengembangan
Karir,
Tantangan
Tugas, Kinerja
Pegawai,
Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research aimed to determine and analyze the influence of leadership, career development and challenge tasks on employee performance by job satisfaction. This quantitative research using path analysis method with intervening variable using Purposive Sampling technique. Respondents in the research are using saturated sample technique consist of 125 people. This research using data collection method by questionnaire, interview and direct observation. The method of analysis used in this research is using descriptive and path analysis by AMOS version 22. The result of this research indicated direct influences are (1) leadership have positive correlation and significant influence to job satisfaction; (2) career development have positive correlation and significant influence to job satisfaction; (3) challenge tasks have positive correlation and significant influence to job satisfaction ;(4) leadership have positive correlation and significant influence to employee performance; (5) career development have positive correlation and significant influence to employee performance; (6) challenge tasks have positive correlation and significant influence to employee performance; (7) job satisfaction have positive correlation and significant influence to employee performance. Meanwhile undirect influences are :(1) leadership have positive correlation and significant influence to employee performance by job

Keywords :

leadership,
career
development,
challenge tasks,
employee
performance
and job
satisfaction

satisfaction; (2) career development have positive correlation and significant influence to employee performance by job satisfaction; (3) challenge tasks have positive correlation and significant influence to employee performance by job satisfaction in District Of South Barito.

PENDAHULUAN

Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan bagian dari pemerintahan Kabupaten Barito Selatan yang berwenang dan bertanggung jawab terhadap permasalahan yang berkaitan dengan administrasi kepegawaian pegawai negeri sipil yang aktif bertugas di seluruh Kabupaten Barito Selatan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sesuai dengan fungsinya juga bertanggungjawab atas meningkatnya dan suksesnya pengembangan karier pegawai negeri sipil yang ada di Kabupaten Barito Selatan, akan terpenuhi apabila perilaku kepemimpinan yang tertinggi memahami atas peran dan fungsinya sebagai pihak yang bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai yang ada di semua kedinasan Kabupaten Barito Selatan.

Keberadaan Pemerintah Daerah sebagai implementasi pelaksanaan otonomi daerah sesuai dengan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Setiap pemerintah daerah telah diberikan kewenangan untuk menyelenggarakan tugas-tugas di bidang pemerintahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. dan beberapa peraturan yang wajib dilaksanakan pegawai antara lain, Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Dengan adanya sistem dan prosedur kerja yang ditetapkan kepada pegawai maka proses pelayanan menjadi cepat dan tepat waktu. Dalam implementasinya sebagian pegawai kurang mempunyai kemampuan untuk melaksanakan sistem dan prosedur ini dan penilaian pimpinan yang kurang objektif dalam menilai hasil kerja pegawai. Hal ini mengakibatkan pegawai menjadi kurang semangat untuk bekerja, bersikap santai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dampak yang timbul pada diri bawahan menganggap kepentingan tersebut merupakan sebuah kehendak pemimpin agar bawahan untuk selalu bekerja sama, sementara perhatian terhadap pegawai masih sangat kurang, terutama tentang perhatian untuk mendengarkan masukan dari pegawai. Kepuasan kerja para pegawai di Kabupaten Barito Selatan berdasarkan survei pendahuluan menunjukkan ketidakpuasan dan terdapat ketimpangan dan keterlambatan dalam proses kepentingan administrasi kepegawaian dan perkembangan karier pegawai.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai terdorong dari rasa dihargai atau diakui orang lain sehingga pegawai termotivasi mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk melaksanakan pekerjaannya dalam rangka tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Sebaliknya apabila tidak adanya penilaian terhadap pegawai yang berprestasi mengakibatkan motivasi pegawai akhirnya cenderung lemah dan pegawai tidak menunjukkan kemampuan kerja yang dimilikinya dalam menyelesaikan tugasnya, sehingga pegawai tidak terarah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Menurut Robbins (2011:410), kepemimpinan adalah “Kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk pencapaian suatu visi atau tujuan”. Kepemimpinan merupakan salah satu dari tiga aktivitas dalam tindakan supervisi. Supervisi merupakan salah satu unsur pengendalian mutu. Supervisi terdapat dalam standar pekerjaan lapangan poin pertama yang berbunyi “Pekerjaan harus direncanakan dengan sebaik-baiknya dan jika digunakan asisten harus disupervisi dengan semestinya” (Agoes, 2008:36).

Di samping itu, kepuasan kerja pegawai dalam organisasi pemerintahan perlu diciptakan karena hal ini merupakan harapan dan impian yang diinginkan oleh setiap pegawai. Kepuasan kerja dapat memotivasi dan mengurangi rasa jenuh dalam bekerja sehingga membuat

pegawai menjadi terus ingin bekerja serta berdampak dalam berprestasi seperti dikemukakan Davis dan Newstrom (1996:105) bahwa kepuasan kerja terkait erat dengan perasaan pegawai yang bersangkutan terhadap reaksi dari pekerjaan yang mereka lakukan sehingga dampaknya akan dapat diperkirakan oleh para pimpinan untuk melakukan upaya-upaya yang tepat dalam menyejahterakan para pegawainya, sehingga apabila pegawai merasa puas akan pekerjaannya diharapkan akan meningkat kinerjanya.

Tantangan tugas yang merupakan uraian tupoksi para pegawai dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi pegawai. Tupoksi yang berisi tugas yang memerlukan kemampuan dan keterampilan khusus dapat memberi motivasi, semangat dan kepuasan kerja tersendiri bagi para pegawai. Perasaan pegawai tersebut dipengaruhi oleh tingkat kemampuan kognitif, kemampuan adaptasi dan luas perhatian yang dimiliki oleh pegawai. Pandangan ini lebih melihat tantangan Sedangkan apabila dihubungkan tantangan tugas dan kepuasan kerja terjadi bilamana ada kesesuaian antara tantangan tugas pekerjaan dan keinginan pegawai karena kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan pegawai tentang tugasnya dan imbalan yang diberikan atas tugas tersebut.

METODE

Metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan penelitian kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Variabel independen terdiri dari kepemimpinan dan pengembangan karir dan tantangan tugas sedangkan variabel dependen yaitu kepuasan pasien dan variabel *interveningnya* yaitu kinerja pegawai.

Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai negeri sipil yang aktif bertugas di Kabupaten Barito Selatan yang berjumlah 3.637 pegawai. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus, yaitu semua populasi menjadi sampel penelitian (Sugiyono, 2006 : 78). Ukuran sampel memegang peran penting dalam estimasi dan intepretasi hasil SEM. Hair dkk dalam Ferdinand (2002) menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai adalah antara 100 – 200. Dalam penelitian ini jumlah indikator sebanyak 25 indikator, sehingga jumlah sampel 25 dikali 5 adalah sebanyak 125 sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kabupaten Barito Selatan sebanyak 125 orang.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuisisioner, wawancara langsung dan studi dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan analisa deskriptif dan analisa jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan *SEM AMOS 22*.

Hipotesis

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Selatan.
2. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Selatan.
3. Variabel tantangan tugas berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Selatan.
4. Variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan.
5. Variabel pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan.

6. Variabel tantangan tugas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan.
7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	<i>Standardized Regression Weights</i>	S.E	C.R	P	Ket.
X1.4 ← X1	.845	.043	23.354	***	Valid
X1.3 ← X1	.619	0.108	7.017	***	Valid
X1.2 ← X1	.853	0.104	9.752	***	Valid
X1.1 ← X1	.477	.108	5.213	***	Valid
X2.6 ← X2	.640				
X2.5 ← X2	.474	.166	4.665	***	Valid
X2.4 ← X2	.835	.178	7.334	***	Valid
X2.3 ← X2	.811	.181	7.209	***	Valid
	<i>Standardized Regression Weights</i>	S.E	C.R	P	Ket.
X2.2 ← X2	.728	.189	6.677	***	Valid
X2.1 ← X2	.446	.162	4.418	***	Valid
X3.5 ← X3	.765				Valid
X3.4 ← X3	.633	.126	6.624	***	Valid
X3.3 ← X3	.735	.127	7.685	***	Valid
X3.2 ← X3	.663	.141	6.938	***	Valid
X3.1 ← X3	.600	.129	6.264	***	Valid
Z1.4 ← Z	.436	.471	5.234	***	Valid
Z1.3 ← Z	.984	.288	4.435	***	Valid
Z1.2 ← Z	.589	.493	5.261	***	Valid
Z1.1 ← Z	.936	.509	4.908	***	Valid
Y1.1 ← Y	.564				Valid
Y1.2 ← Y	.988	.254	.254	***	Valid
Y1.3 ← Y	.992	.260	.260	***	Valid
Y1.4 ← Y	.613	.240	.240	***	Valid
Y1.5 ← Y	.468	.242	.242	***	Valid
Y1.6 ← Y	.398	.232	.232	***	Valid

Variabel	Composite Reliability	Hasil Pengujian
(1)	(3)	(4)
Kepemimpinan	0.800	<i>Reliabel</i>
Pengembangan Karir	0.825	<i>Reliabel</i>

Variabel	Composite Reliability	Hasil Pengujian
(1)	(3)	(4)
Tantangan Tugas	0.758	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.843	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.845	Reliabel

Tabel 2. Hasil Uji Goodness Of Fit

No.	Kriteria	Nilai Rekomendasi	Hasil	Evaluasi Mode
1.	Chi Square		1.235.521	Baik
2.	Probability	≥ 0.05	0.000	Baik
3.	AGFI	≥ 0.90	0.529	Marginal
4.	GFI	≥ 0.90	0.616	Marginal
5.	TLI	≥ 0.90	0.569	Marginal
6.	RMSEA	≤ 0.80	0.072	Baik

Tabel 3. Hasil Analisa Jalur Pengaruh Langsung

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Ket
Z	<---	X3	.291	.091	3.218	.001	diterima
Z	<---	X2	.221	.079	3.210	.001	diterima
Z	<---	X1	.208	.060	2.804	.041	diterima
Y	<---	X1	.431	.252	5.432	.000	diterima
Y	<---	X2	.401	.213	4.988	.000	diterima
Y	<---	X3	.167	.064	2.123	.047	diterima
Y	<---	Z	.393	.124	3.173	.002	diterima

Table 4. Hasil Analisa Jalur Pengaruh Tidak Langsung

			T Hitung	T Tabel	Ket	
Y	<---	Z <---	X1	2.288	1.980	Signifikan
Y	<---	Z <---	X2	2.041	1.980	Signifikan
Y	<---	Z <---	X3	2.198	1.980	Signifikan

Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Langsung

1. Hasil analisa jalur secara langsung dapat dilihat nilai *C.R* sebesar 2.804 yang berarti arah hubungan positif dan nilai *P-Value* variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0.041 lebih kecil dari 0.050 yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesa 1 (satu) diterima bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Selatan. Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Hal ini dikarenakan para pegawai menganggap dengan penerapan kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi akan memotivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Secara otomatis dengan kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang diinginkan para pegawai akan menciptakan perasaan positif dan dihargai dalam bekerja, tidak ada tekanan maupun perasaan intimidasi dalam bekerja sangat mempengaruhi dalam faktor pegawai meningkatkan kinerjanya.

2. Hasil analisa jalur secara langsung dapat dilihat nilai *C.R* sebesar 3.210 yang berarti arah hubungan positif dan nilai *P-Value* variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.050 yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesa 2 (dua) diterima bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Selatan. Pengembangan karir mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimanapun dan kapanpun. Proses perencanaan dan pengembangan karir berawal dari proses perencanaan karir. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Para pegawai menganggap dengan jenjang karir yang meningkat akan mempengaruhi sumber pendapatan para pegawai dalam suatu organisasi yang akan memotivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.. Pengembangan karir yang transparan dan sesuai dengan beban kerja serta tanggungjawab yang diimbangkan akan meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja.
3. Hasil analisa jalur secara langsung dapat dilihat nilai *C.R* sebesar 3.218 yang berarti arah hubungan positif dan nilai *P-Value* variabel tantangan tugas (X_3) adalah sebesar 0.001 lebih kecil dari 0.050 yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesa 3 (tiga) diterima bahwa tantangan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di Kabupaten Barito Selatan. Tantangan tugas setiap karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan, karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Jika kondisi tantangan pekerjaan sedang, pemberian imbalan dan promosi dipersepsikan adil, kondisi fisik organisasi tidak berbahaya dan nyaman, serta adanya rekan kerja yang ramah dan mendukung, maka akan tercipta kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja akan menimbulkan kesehatan mental dan fisik yang baik, memudahkan karyawan untuk belajar tentang pekerjaan yang baru, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, rendahnya tingkat kecelakaan dan rendahnya catatan yang berkenaan dengan keluhan-keluhan tentang organisasi.
4. Hasil analisa jalur secara langsung dapat dilihat nilai *C.R* sebesar 5.432 yang berarti arah hubungan positif dan nilai *P-Value* variabel kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.050 yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesa 4 (empat) diterima bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan. Seorang pimpinan organisasi atau perusahaan akan selalu dmengoptimalkan fungsi kepemimpinan yang dimilikinya agar pegawai dapat bekerja dengan baik. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang baik diharapkan para pegawai dapat meningkatkan kemampuannya mengikuti trend zaman yang semakin canggih. Untuk mengukur tingkat kemampuan pegawai mengikuti keinginan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan diperlukan sistim penilaian kinerja untuk setiap pegawai. Sistim penilaian kinerja ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Para pegawai menganggap dengan penerapan

- kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi akan memotivasi kerja pegawai untuk bekerja lebih baik lagi. Secara otomatis dengan kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula dalam mencapai tujuan.
5. Hasil analisa jalur secara langsung dapat dilihat nilai *C.R* sebesar 4.988 yang berarti arah hubungan positif dan nilai *P-Value* variabel pengembangan karir (X_2) adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.050 yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesa 5 (lima) diterima bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan. Kecakapan kerja menjamin bahwa karyawan yang cakaplah yang bisa dipromosikan dan patut mendapat penghargaan yang berbeda dengan karyawan yang masih baru. Dengan peningkatan jenjang karir seseorang berbanding lurus dengan peningkatan tanggungjawab pegawai tersebut. Salah satu hal perlu diperhatikan menurut Fathoni (2006 : 97), jika seseorang sudah siap memikul tanggung jawab besar adalah prestasi kerja yang memuaskan. Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Oleh karena itu, diharapkan dengan peningkatan jenjang karir yang dimiliki maka akan meningkatkan kinerja seseorang.
 6. Hasil analisa jalur secara langsung dapat dilihat nilai *C.R* sebesar 2.123 yang berarti arah hubungan positif dan nilai *P-Value* variabel tantangan tugas (X_3) adalah sebesar 0.047 lebih kecil dari 0.050 yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesa 6 (enam) diterima bahwa tantangan tugas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan. Terhadap tantangan tugas, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuannya dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan, karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan. Faktor instrinsik dari pekerjaan dan atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu serta sukar dan mudahnya, kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan kepuasan kerja maupun menurunkan kepuasan kerja. Bentuk tantangan tugas yang tidak mampu dilakukan oleh pegawai tersebut akan menimbulkan semangat pegawai dalam bekerja akan menurun. Para pegawai menganggap dengan adanya tantangan tugas yang diberikan kepada masing-masing pegawai akan dijadikan tolak ukur penilaian pimpinan organisasi bagaimana hasil penyelesaian akan tantangan tersebut. Penilaian yang positif terhadap hasil tantangan tugas yang diberikan akan memotivasi pegawai berlomba untuk bekerja lebih baik lagi.
 7. Hasil analisa jalur secara langsung dapat dilihat nilai *C.R* sebesar 3.173 yang berarti arah hubungan positif dan nilai *P-Value* variabel tantangan tugas (X_3) adalah sebesar 0.002 lebih kecil dari 0.050 yang berarti berpengaruh signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan hipotesa 7 (tujuh) diterima bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan. kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2000:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bukan suatu peristiwa tetapi hasil suatu tindakan yang merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja, kinerja dipandang suatu proses. Dengan meningkatnya kepuasan kerja para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pula secara optimal.

Pengaruh Tidak Langsung

1. Hasil analisa jalur secara tidak langsung dapat dilihat nilai *T Hitung* variabel kepemimpinan (X_1) sebesar 2.288 lebih besar dari *T Tabel* sebesar 1.980 yang berarti berpengaruh signifikan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien melalui kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan. Kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja bukan suatu peristiwa tetapi hasil suatu tindakan yang merupakan suatu tindakan yang terdiri atas beberapa unsur dan bukan hasil dalam sekejap saja, kinerja dipandang suatu proses. Dengan meningkatnya kepuasan kerja para pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pula secara optimal.
2. Hasil analisa jalur secara tidak langsung dapat dilihat nilai nilai *T Hitung* variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 2.041 lebih besar dari *T Tabel* sebesar 1.980 yang berarti berpengaruh signifikan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien melalui kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan. Pengembangan karir mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan karirnya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri dimanapun dan kapanpun (Umam, 2018). Para pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya pengembangan karir yang dimiliki saat ini. Pengembangan karir yang baik akan membuat perasaan para pegawai menjadi tenang dan nyaman dalam bekerja. Secara otomatis dengan kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula. Perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari tenaga kerja tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.
3. Hasil analisa jalur secara tidak langsung dapat dilihat nilai nilai *T Hitung* variabel tantangan tugas (X_3) sebesar 2.198 lebih besar dari *T Tabel* sebesar 1.980 yang berarti berpengaruh signifikan. Hal ini juga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pasien melalui kinerja pegawai di Kabupaten Barito Selatan. Tantangan tugas, merupakan atribut kerja dan beragam tugas yang memerlukan kemampuan, ketrampilan dan kecerdasan, yang memberikan tantangan bagi pegawai untuk dilaksanakan dan dicapai dengan sukses. Para pegawai merasakan kepuasan kerja yang tinggi dengan adanya tantangan tugas yang diberikan saat ini. Tantangan tugas yang diberikan saat ini memotivasi para pegawai menjadi mengembangkan kemampuan diri yang dimiliki dalam bekerja. Secara otomatis dengan kinerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan produktivitas yang tinggi pula. Pada kantor pemerintahan kerap kali dilakukan pendidikan dan pelatihan bagi pegawai dengan alasan untuk pengembangan kemampuan bagi para pegawai tanpa kecuali. Kegiatan ini dilakukan melalui seleksi yang tranparan dan berkelanjutan sehingga para pegawai merasa memiliki hak untuk mengikuti kegiatan tersebut.

KESIMPULAN

1. Kepemimpinan di Kabupaten Barito Selatan saat ini baik dan patut dipertahankan dalam menjalankan roda pemerintahan. Para pemimpin diharapkan memberikan perhatian khusus pada para pegawai yang lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Meningkatkan fungsi kepemimpinan dengan cara menciptakan ide-ide yang kreatif dan rumusan strategi untuk pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selain

- itu, para pimpinan juga dapat menghargai para pegawai yang telah bekerja seoptimal kemampuannya dengan cara pemberian penghargaan sebagai pegawai teladan.
2. Sistem pengembangan karir di Kabupaten Barito Selatan saat ini berjalan baik dan patut dipertahankan terhadap kinerja pegawai. Untuk memotivasi para pegawai untuk mengembangkan karir, para pimpinan dapat mengusulkan promosi jabatan ataupun pengusulan jenjang pendidikan yang lebih tinggi bagi para pegawai melalui seleksi yang sistematis dan berkelanjutan sesuai dengan tingkat kompetensi yang dimiliki. Dengan adanya seleksi artinya setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama dalam mengikuti pendidikan ataupun pelatihan yang dilaksanakan melalui program pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Barito Selatan.
 3. Tantangan tugas yang telah diberikan kepada para pegawai di Kabupaten Barito Selatan sudah diterapkan dengan baik guna meningkatkan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini ditunjang untuk mencapai tujuan menjadikan pegawai yang smart dan kritis dalam menghadapi tantangan secara global. Tentunya dengan perkembangan zaman yang sangat ini maju, disarankan pemerintahan Kabupaten Barito Selatan dapat menyesuaikan diri dimulai dengan meningkatkan pengetahuan dan kemampuan sumber daya manusianya serta melengkapi fasilitas sarana dan prasarana dalam menunjang pekerjaan di bidang masing-masing.
 4. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti mengharapkan untuk dapat mengembangkan penelitian terutama penelitian menggunakan variabel lainnya seperti fungsi budaya kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi dan pelatihan ataupun variabel lainnya yang mendukung terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA.

- Abdurrahmad F. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Handoko, T. H. (2006). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Cetakan Ke-empat belas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, J. A. F. (1996). *Manajemen*, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Karsudjono, A. J., Christiananta, B., & Eliyana, A. (2013). The influence of leader self-mastery, leader personality and leader personal branding on achievement motivation and leader candidate performance: A study at PT Mangium Anugerah Lestari, Kotabaru Regency, South Kalimantan. *Academic Research International*, 4(4), 627.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2009). *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Erly Suandy, Edisi Pertama. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Luthans, F. (2009). *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill International. Singapore.
- Mangkunegara, A. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketujuh. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manullang. (2006). *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. UGM, Yogyakarta
- Moenir, H. A. S. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Mathis, R. L. & Jackson, J. H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku II, Penerjemah: Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rivai, V. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behaviour*. Ninth Edition. Prentice-Hall, Inc. New Jersey.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Santosa, S. (2004). *Latihan SPSS Statistik Parametrik*. Jakarta : PT. Elex Media Komptindo.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soegiyono. (2007). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Simamora, H. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sulistiani & Rosida. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Graha Ilmu. Yogyakarta
- Supriadi. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Penerbit Kencana. Jakarta.
- Umar, H. (2008). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Cetakan Keenam, Penerbit PT. SUN, Jakarta.