



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 6655-6666

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Keterampilan Sosial Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman

Satri Gustiana^{1✉}, Heliyani²

Program Studi Magister Manajemen, Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

Email: sathrie.rhasya@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterampilan sosial dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Latarbelakang penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai, dikarenakan terdapat permasalahan terkait keterampilan sosial, kepemimpinan, dan kepuasan kerja yang masih rendah di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan observasi. Responden penelitian ini adalah 43 orang pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Metode penarikan sampel menggunakan metode *total sampling*. Pengujian hipotesis dihitung dengan program *Smart Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini adalah keterampilan sosial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, keterampilan sosial dan kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediasi antara keterampilan sosial terhadap kinerja dan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

Kata Kunci: *Keterampilan Sosial, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja.*

Abstract

This study aims to determine the effect of social and leadership skills on employee performance which is mediated by employee job satisfaction. The background of this research is the low performance of employees, because there are problems related to social skills, leadership, and job satisfaction which are still low in the Department of Tourism, Youth, Sports and Culture, Pasaman Regency. This type of research uses a quantitative approach using the Partial Least Square (PLS) approach with the Structural Equation Modeling (SEM) equation model. Data collection techniques with questionnaires and observation. The respondents of this study were 43 employees of the Tourism, Youth, Sports and Culture Office of Pasaman Regency. The sampling method uses the total sampling method. Hypothesis testing is calculated using the Smart Partial Least Square (PLS) program. The results of this study are social skills, leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on performance, social skills and leadership have no positive and significant effect on performance, and job satisfaction has a mediating effect between social skills on performance and between leadership on employee performance at the Department of Tourism, Youth, Sports and Culture, Pasaman Regency

Keywords: *Social Skills, Leadership, Job Satisfaction, Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Prestasi atau kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan seseorang yang harus memiliki beberapa motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau pekerjaan (Rivai, 2014). Kemauan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Menurut Wibowo (2017), kinerja merupakan gaya manajemen dalam pengelolaan sumber daya organisasi yang berorientasi pada kinerja yang mengimplementasikan proses komunikasi terbuka dan berkelanjutan dengan menciptakan visi bersama dan pendekatan strategis dan terintegrasi sebagai pendorong pencapaian organisasi. Performa menjadi rendah jika melebihi batas waktu yang ditetapkan atau tidak sama sekali diselesaikan.

Kinerja pada dasarnya terfokus pada proses perencanaan, pelaksanaan dan juga perolehan hasil setelah melakukan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab. Pada organisasi pemerintahan termasuk Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman menyebutkan bahwa kinerja merupakan sebuah jawaban atas berhasil atau tidaknya tujuan awal dari program kerja serta kebijakan peraturan yang dibentuk secara bersama.

Penilaian kinerja pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman juga dapat dilihat berdasarkan hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja yang merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen SAKIP, yang dipantau oleh Inspektorat Kabupaten Pasaman pada tahun 2022, dengan rincian sebagai berikut:
Tabel 1.1 Hasil Evaluasi Kinerja Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman

No.	Komponen	2021		2022	
		Bobot (%)	Nilai Hasil Evaluasi (%)	Bobot (%)	Nilai Hasil Evaluasi (%)
1.	Perencanaan Kinerja	30	20,92	30	24,50
2.	Pengukuran Kinerja	25	15,90	25	15,90
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,68	15	12,68
4.	Evaluasi Kinerja/Internal	10	6,15	10	6,38
5.	Pencapaian Kinerja	20	5,00	20	8,75
Jumlah		100	60,65	100	68,20

Sumber: Data Sekunder, LAKIP DISPARPORABUD Kab. Pasaman, 2023

Dari tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa kinerja Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman belum optimal dibandingkan dengan organisasi perangkat daerah lainnya. Berdasarkan data penilaian Sistem Informasi Akuntabilitas Instansi Pemerintahan (SAKIP) tahun 2021 yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Pasaman, Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman memperoleh nilai Hasil Evaluasi Kerja dari 100 persen sebesar 60,65 persen, serta pada tahun 2022 dengan nilai 68,20 persen. Dibandingkan beberapa Organisasi Perangkat Daerah lain memiliki nilai SAKIP berada pada kisaran 60 sampai 70 dengan kategori baik. Rendahnya nilai SAKIP tersebut diakibatkan beberapa dokumen yang seharusnya ikut serta dinilai tidak diserahkan sesuai batas waktu penilaian.

Banyaknya program Dinas Pariwisata pemuda, olahraga dan kebudayaan yang harus dikelola Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman tidak sebanding dengan pegawai yang bekerja di organisasi tersebut, adapun pengelolaan pekerjaan harus selesai sesuai jadwal yang telah ditentukan, hal ini yang membuat adanya permasalahan dalam hal disiplin dan kepemimpinan serta kepuasan kerja yang dihadapi oleh pegawai dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak optimal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman masih memerlukan peningkatan dalam proses

pencapaiannya. karena kinerja tersebut menjadi poin penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman dalam menjalankan tugasnya, terutama dalam meningkatkan mutu dan pengelolaan di bidang pariwisata, pemuda olahraga dan kebudayaan di Kabupaten Pasaman. Ada beberapa komponen yang diperlukan untuk menjadikan kinerja pegawai lebih baik, beberapa di antaranya yaitu kepemimpinan, keterampilan sosial dan kepuasan kerja (Pratiwi, 2019, Sastrawinata, 2011, Kusumayanti et al., 2020).

Pada pengamatan awal yang dilakukan peneliti pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman terdapat masalah mengenai kepemimpinan, hal ini terbukti dengan banyaknya pegawai yang mengeluh dengan pelaksanaan dari kepemimpinan, banyak pegawai yang merasa kepemimpinan belum terlaksana secara efektif dan banyak pimpinan yang masih kurang memperhatikan pegawai dan kurang terlaksananya komunikasi yang lancar antar pegawai dan pimpinan. Kepemimpinan yang kurang terlaksana dan terealisasi dengan baik berdampak pada kinerja pegawai yang ada di Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berikut ini merupakan hasil dari pra-survei mengenai kepemimpinan yang didapatkan oleh peneliti dari responden secara acak yang merupakan pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga Dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman yang dilakukan pada bulan Februari 2023, hal tersebut dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.2 Pra-survei Mengenai Kepemimpinan

No.	Materi Pernyataan	Setuju (%)	Ragu-Ragu (%)	Tidak Setuju (%)
1.	Atasan saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan.	60	20	20
2.	Atasan saya selalu melibatkan bawahannya dalam penyelesaian masalah yang ada.	60	10	30
3.	Atasan selalu memberikan semangat dan dorongan kepada bawahan setiap pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan	60	20	20

Sumber: Pra-survei, DISPARPORABUD Kab. Pasaman, tahun 2023.

Berdasarkan hasil observasi kepemimpinan yang dilakukan secara acak kepada 20 (dua

puluh) pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman secara acak, dapat dilihat bahwa tanggapan pegawai terhadap kepemimpinan yaitu untuk pernyataan "Atasan saya selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur yang sudah ditetapkan", dengan tanggapan tidak setuju sebesar 20 persen dan setuju 60 persen. Sedangkan tanggapan tidak setuju sebesar 30 persen dan setuju 60 persen terhadap pernyataan "Atasan saya selalu melibatkan bawahannya dalam penyelesaian masalah yang ada". Adapun untuk pernyataan "Atasan selalu memberikan semangat dan dorongan kepada bawahan setiap pagi sebelum memulai aktivitas pekerjaan", yang menyatakan tidak setuju sebesar 20 persen dan setuju 60 persen. Hal ini menunjukkan indikasi pimpinan yang masih kurang dalam memberikan perhatian dan komunikasi kepada bawahan dan dianggap belum ideal dalam menerapkan kepemimpinannya, sehingga dapat berdampak terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan instansi dan keinginan bawahan akan mendorong peningkatan kepuasan kerja dan prestasi kerja (kinerja) pegawai. Karena kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan instansi organisasi. Namun sering kali pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

Hal tersebut dapat dilihat dari (1) banyaknya pegawai yang menyalahi aturan prosedur kerja seperti pegawai yang telat masuk kantor dan pimpinan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas kepada para pegawainya, (2) pimpinan kurang memberikan perhatian atau arahan kepada bawahannya sehingga banyak pekerja yang belum tepat waktu, (3) pimpinan belum memberikan contoh atau panutan kepada bawahannya, hal ini dapat dilihat dari pimpinan yang sering jarang berada di kantor sehingga hal tersebut membuat para bawahan terlihat santai karena kurang pengawasan dari pimpinan, (4) pada saat apel pagi senin, banyak pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, hal ini belum mendapat perhatian khusus oleh pimpinan dan tidak memberikan teguran atau sanksi yang tegas.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan penulis, yang dilakukan pada Februari 2023, terdapat permasalahan terkait dengan keterampilan sosial pada pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, yaitu: 1) masih terdapat beberapa pegawai yang tidak dapat menyesuaikan perilaku dengan tuntutan situasional untuk secara efektif memengaruhi dan mengendalikan respon pegawai lainnya, 2) masih terlihat beberapa pegawai yang cenderung kurang sabar selama berinteraksi sosial antar sesama pegawai, 3) masih terdapat pegawai yang tidak dapat dan kurang bisa dalam hal mengumpulkan informasi, dan mengambil inisiatif untuk memperluas

peran mereka dalam melaksanakan pekerjaan, dan 4) masih banyak kemampuan akademis pegawai yang belum sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan atau jabatan yang dimiliki yang mengakibatkan salah komunikasi dalam bekerja dan berinteraksi. Jika permasalahan ini tidak mendapat perhatian dan dirubah, maka kinerja pegawai akan mengalami permasalahan serius di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

Selain kedua faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja adalah sikap seorang pegawai terhadap pekerjaan. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2014), kepuasan kerja adalah kemanjuran emosional atau jawaban untuk berbagai aspek pekerjaan. Sementara menurut (Handoko, 2016), kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Sikap ini tercermin dalam etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, menunjukkan perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka pikir seharusnya mereka terima (Robbins & Mary, 2010).

Peneliti menemukan beberapa fenomena yang berkaitan dengan kepuasan kerja di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, yang diamati oleh peneliti secara langsung pada Februari 2023. Adapun fenomena yang terkait dengan kepuasan kerja pegawai di lingkungan Dinas Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, yaitu: (1) Pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, dalam bekerja akan terlihat dan menjadi aktif apabila ada pengawasan dari atasan langsung ataupun kepala dinas, (2) Dalam bekerja, Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, terkesan terpaksa dan memilih-milih dalam melaksanakan pekerjaan, (3) Pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, dalam bekerja seolah-olah tidak peduli jika ada kesempatan untuk maju baik itu untuk kepentingan instansi ataupun pribadi. Dari fenomena ini menunjukkan indikasi ada permasalahan dalam kepuasan kerja pada pegawai di Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, sehingga nantinya akan berdampak akan menurunnya kinerja pegawai.

Dengan demikian, kinerja dan kepuasan pegawai menjadi penting bagi instansi, oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kepemimpinan dan kedisiplinan pegawai yang memadai. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja instansi, dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi juga akan baik. Berdasarkan uraian di atas,

maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "PENGARUH KETERAMPILAN SOSIAL DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PADA DINAS PARIWISATA PEMUDA OLAHRAGA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PASAMAN".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori. Eksplanatori atau *explanatory research* atau eksplanasi bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua atau lebih gejala atau variabel. Menurut (Husnaini & Akbar, 2008), jenis penelitian eksplanatori dengan jenis sensus adalah penelitian yang melihat populasi secara keseluruhan dan menggunakan kuesioner terstruktur sebagai alat pengumpulan data utama untuk memperoleh informasi tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman yang berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang. Data primer merupakan keadaan nyata sumber daya dan administrasi Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman di analisis secara deskriptif. Setelah itu data primer yang diperoleh dari berbagai instrumen yang berasal dari kuesioner di analisa secara kualitatif dan kuantitatif. Analisa data digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh keterampilan sosial dan kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengaruh Keterampilan Sosial terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan pertama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan sosial terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa keterampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik keterampilan sosial dalam suatu organisasi akan mempengaruhi perilaku pegawainya. Dalam suatu organisasi keterampilan sosial dirupakan dalam bentuk kemampuan, kemampuan pegawai yang sesuai dengan keterampilan sosial. Hal tersebut sepenuhnya memberikan efek pada peningkatan kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan sosial memiliki nilai koefisien sebesar 0,410, nilai t_{stat} sebesar 2,922 > 1,96 (berpengaruh) dan p_{value} 0,003 < 0,05 (signifikan) yang berarti menerima hipotesis pertama (H_1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

B. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan penelitian kedua pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Dengan demikian semakin tinggi atau menurunnya kepemimpinan akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,390 nilai t_{stat} sebesar 2,705 > 1,96 (berpengaruh) dan p_{value} 0,007 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kedua (H_2). Dengan kata lain bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kepemimpinan secara positif dan signifikan. yang berarti menerima hipotesis kedua (H_2). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Tujuan dari penelitian ini selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Dengan demikian semakin baik kepuasan kerja dalam suatu organisasi maka akan mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,814 nilai t_{stat} sebesar $6,602 > 1,96$ (berpengaruh) dan p_{value} $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H_3). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

D. Pengaruh Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja

Tujuan penelitian ini selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh keterampilan sosial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, bahwa keterampilan sosial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan keterampilan sosial yang ada pada pegawai tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan sosial memiliki nilai koefisien sebesar $-0,026$, nilai t_{stat} sebesar $0,204 < 1,96$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,838 > 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis keempat (H_4). Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan sosial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan sosial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

E. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Tujuan selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kelima, bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan dan penerapan kepemimpinan terhadap pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang terlalu signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,032 nilai t_{stat} sebesar $0,232 < 1,96$ (tidak berpengaruh) dan p_{value} $0,817 > 0,05$ (tidak

signifikan), yang berarti menolak hipotesis kelima (H_5). Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

F. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi antara Keterampilan Sosial dan Kinerja

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja sebagai mediasi antara keterampilan sosial dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keenam, bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi berpengaruh positif dan signifikan antara keterampilan sosial dan kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan naik jika keterampilan sosial berjalan dengan baik melalui kepuasan kerja juga naik sebagai mediasi.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan hubungan langsung $X_1 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar $-0,026$ dan untuk hubungan tidak langsung $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar $0,334$. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih kecil dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($-0,026 < 0,334$). Maka diperlukan Mediasi, yang berarti menerima hipotesis keenam (H_6). Sehingga dapat ditarik simpulan bahwa keterampilan sosial secara tidak langsung melalui kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_6 diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterampilan sosial melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

G. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi antara Kepemimpinan dan Kinerja

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketujuh, ditemukan bahwa kepemimpinan pegawai berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja dapat ditingkatkan.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari Hubungan langsung $X_1 \rightarrow Z$

memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,032 dan untuk hubungan tidak langsung X1 -> Y -> Z memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,317. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih kecil dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,032 < 0,317$). Maka diperlukan Mediasi, yang berarti menerima hipotesis keenam (H_7). Sehingga dapat ditarik simpulan bahwa kepemimpinan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_7 diterima. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: 1) Keterampilan social dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. 3) Keterampilan social dan Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. 4) Kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediasi antara keterampilan sosial dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman. 5) Kepuasan kerja berpengaruh sebagai mediasi antara kepemimpinan dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata Pemuda Olahraga dan Kebudayaan Kabupaten Pasaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Yogyakarta: BPFE UGM Persada.
- Husnaini, U., & Akbar, P. S. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung: Bumi Aksara.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Pratiwi, N. M. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel di Palembang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi*, 4(2), 61–71.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Keen). Depok:

PT. Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). *Manajemen* (S. Sabran & W. Hardani (eds.)). Jakarta: Erlangga.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kedua). Jakarta: Rajawali.