

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI KINERJA
PEGAWAI TETAP**

SEPTY HOLISA UMAMY*

Program Studi Manajemen FEB
Universitas Muhammdiyah Jember

*Email: septyholisaumamy@unmuhjember.ac.id

ABSTRACT

Employee performance as an asset that can affect the reputation of the university, therefore there is a need for guidance, empowerment and attention to the factors that affect employee performance. The population of this study were employees at the Muhammadiyah University of Jember, and a sample of 67 used a purposive sampling technique. This type of research is quantitative, using multiple linear regression data analysis techniques with the SPSS Version 25 tool. The findings in this study are that transformational leadership influences the performance of permanent employees, competence influences the performance of permanent employees, perceived of organizational support affect the performance of permanent employees, and job satisfaction affects the performance of permanent employees at the Muhammadiyah University of Jember.

Keywords: Performance, Transformational Leadership, Competence, Perceived Organizational Support, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Daya saing antara Perguruan Tinggi Negeri (PTN) dan Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang semakin kompetitif membutuhkan sumber daya yang memadai. Salah satu aspek penting dalam Perguruan Tinggi untuk menjadi unggul dan berdaya saing adalah meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut (Cobanoglu et al., 2018) SDM penting karena untuk menentukan strategi dalam meningkatkan dan mempertahankan kinerja pegawai sehingga setiap organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan SDM yang dimiliki. SDM di Perguruan Tinggi terdiri dari dosen dan tenaga kependidikan atau pegawai. Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang bergerak di bidang layanan jasa pendidikan dimana dalam proses pelayanannya banyak berinteraksi dengan berbagai kalangan. Oleh karena itu pegawai perlu memperhatikan kinerjanya.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu PTS terbesar di daerah tapal kuda oleh karena untuk meningkatkan kinerja Perguruan Tinggi maka perlu

meningkatkan kualitas SDM yang handal baik secara individu, kelompok maupun organisasi. Dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Jember tidak hanya berfokus untuk meningkatkan kualitas tenaga pengajar (dosen) tetapi juga kualitas dari tenaga kependidikan (pegawai) karena untuk memberikan layanan yang optimal kepada *stakeholder* memerlukan peran pegawai.

Pegawai atau tenaga kependidikan merupakan seseorang yang bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan (Undang-Undang RI No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003). Pegawai yang dapat mendayagunakan potensi maka akan memberikan kontribusi untuk Perguruan Tinggi. Seiring dengan perkembangan revolusi industri era 4.0 yang menuntut pegawai untuk menunjukkan *skill* atau kemampuan yang berdaya saing di bidangnya sehingga perlu adanya perubahan-perubahan untuk

menunjang kinerja pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai yang dibandingkan dengan standar kerja perusahaan atau organisasi. Kinerja pegawai merupakan aset bagi organisasi untuk meningkatkan reputasinya (Sendawula et al., 2018). Oleh karena itu ketika organisasi ingin meningkatkan kualitas agar lebih dikenal masyarakat dengan meningkatkan kinerja pegawainya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian prestasi pegawai karena telah menyelesaikan kewajiban yang diberikan. Kinerja menurut Moeheriono dalam (Mukawi et al., 2015) yaitu hasil kerja pegawai baik secara individu ataupun kelompok di dalam organisasi baik secara kuantitatif dan kualitatif sesuai dengan kewajiban dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal dan sesuai dengan moral etika. Kinerja adalah hasil atau pencapaian seseorang

Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pembinaan dan pemberdayaan pegawai serta manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Bagian SDM di Universitas Muhammadiyah Jember belum secara mendalam mengkaji terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai tetap.

secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dengan membandingkan antara hasil kerja dan standar hasil kerja organisasi (Rivai, 2015).

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang telah dilakukan baik kuantitatif dan kualitatif dengan standar kerja perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Rosmaini et al., 2019). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan sesuai dengan indikator atau standar kinerja

organisasi. Adapun indikator kinerja setiap organisasi berbeda-beda disesuaikan dengan kebutuhan dan standar dari organisasi/perusahaan masing-masing.

2.2 Kepemimpinan

Transformasional

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan peran pemimpin sangat penting yang mana bertugas untuk mengendalikan dan sebagai pengambil keputusan. Salah satu jenis gaya kepemimpinan adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang mampu menginspirasi pengikutnya atau bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut (Jufrizen et al., 2020) kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang memandu dan memotivasi bawahannya dalam arah tujuan yang ditegakkan dengan memperjelas peran dan tugasnya. Gaya kepemimpinan transformasional ini mampu membuat pengikutnya merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan, dan penghormatan terhadap

pemimpin dan mampu memotivasi pengikutnya untuk bekerja lebih optimal lagi.

Menurut Setiawan & Abd. Muhith dalam (Akbar & Imaniyati, 2019) terdapat empat komponen dalam kepemimpinan transformasional yaitu:

1. *Idealized Influence-Charisma* yaitu kemampuan pemimpin dalam membawa pengikutnya untuk idealisme dengan memunculkan ide-ide produktif, hubungan atau relasi sinergikal, kebertanggungjawaban, kepedulian edukasional, cita-cita bersama, dan nilai moral.
2. *Inspirational Motivation* yaitu kemampuan pemimpin dalam memotivasi, memberikan inspirasi, menumbuhkan kepercayaan dan menenangkan hati bawahannya.
3. *Intellectual Simulation* yaitu upaya pemimpin dalam meningkatkan kesadaran dalam diri dan organisasi.

4. *Individualized Consideration* merupakan perilaku pemimpin yang selalu mendengarkan dengan penuh perhatian dan memberikan perhatian khusus.

2.3 Kompetensi

Kompetensi menurut (Silvia et al., 2019) merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan atau menyelesaikan tugas yang telah diberikan berdasarkan keterampilan, pengetahuan dan sikap kerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja serta penerapan dalam menyelesaikan pekerjaan mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan (Sutrisno, 2015).

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik (Sedarmayanti, 2011). Indikator kompetensi yang harus dimiliki oleh

pegawai menurut (Moeheriono, 2012) terdiri dari a) *Task Skill* yaitu keterampilan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar kerja organisasi, b) *Task Management Skill* yaitu kemampuan untuk mengelola berbagai macam tugas berbeda yang muncul dalam pekerjaan, c) *Contingency Management Skill* yaitu kemampuan untuk mengambil tindakan secara cepat dan tepat dalam pekerjaan, d) *Job Role Environment Skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja, e) *Transfer Skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

2.4 Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi merupakan sebuah keyakinan dalam diri pegawai bahwa perusahaan tempat mereka bekerja sangat peduli dan telah memberikan kesejahteraan. Menurut (Tewal B, Adolfina, Pandowo M, 2017) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sejauh mana karyawan yakin bahwa perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang

kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai tingkat kepercayaan dan keyakinan karyawan terhadap perusahaan bahwa telah menghargai, mengapresiasi kerja serta memperdulikan kesejahteraan karyawan.

Berikut beberapa indikator dari persepsi dukungan organisasi (Purnami, 2017) yaitu:

1. Kesejahteraan yang artinya perusahaan peduli akan kesejahteraan pegawainya.
2. Tugas maksudnya perusahaan mau membantu dalam menyelesaikan tugas yang dianggap berat oleh pegawai.
3. Respon pemimpin yakni pemimpin tanggap dan mau membantu apabila terjadi masalah dengan pegawainya.
4. Kedekatan adalah hubungan atau relasi antar pegawai terjaga dengan baik.
5. Kerja sama yaitu setiap pegawai mau untuk mendengarkan masalah antar pegawai.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dilakukan sendiri dan didukung oleh faktor luar seperti halnya keadaan kerja, hasil kerja dan kerja itu sendiri (Sinambela L P, 2016). Kepuasan kerja merupakan karakteristik individu yang dipengaruhi oleh faktor kebutuhan pribadi dan lingkungan sekitar yang diwujudkan dengan rasa senang dan bangga terhadap hasil yang telah dikerjakan. Terdapat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pegawai antara (Sinambela L P, 2016): a) faktor psikolog, b) faktor sosial, c) faktor fisik, dan d) faktor finansial. Adapun indikator-indikator yang mampu memengaruhi kepuasan kerja adalah Luthans dalam (Ni Luh Sekartini, 2016):

1. Pekerjaan sendiri yakni pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai mampu memberikan rasa kepuasan kerja, motivasi internal, prestasi kerja yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah.

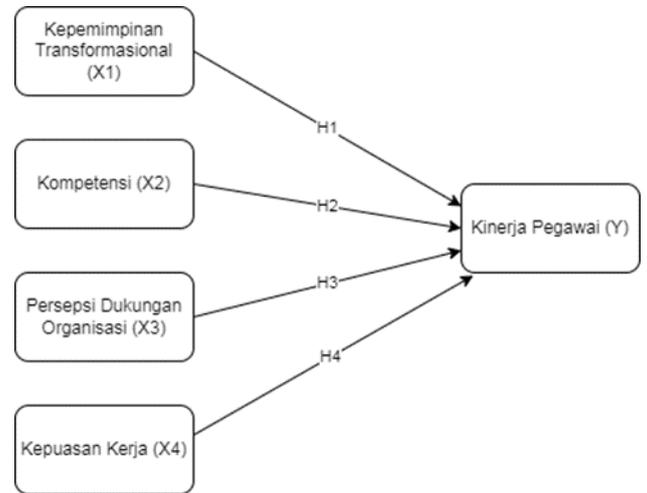
2. Gaji yakni kepuasan pegawai dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan, namun dalam hal ini bukan hanya terletak pada jumlah/besaran gaji yang diterima tetapi pada kesesuaian antara gaji dengan beban kerja yang diberikan.
3. Promosi merupakan pegawai diberikan kesempatan untuk meningkatkan jenjang karir di perusahaan.
4. Supervisi atau pemimpin yang artinya rasa kepuasan terhadap pemimpin.
5. Rekan kerja yaitu rasa kepuasan apabila didukung dengan rekan kerja yang saling mendukung dan mampu untuk bekerja sama.

2.6 Kerangka Konseptual dan Hipotesis

Kerangka konseptual dalam penelitian ini sebagai berikut:

III. METODE PENELITIAN

Rancangan dalam penelitian ini bersifat *explanatory research* yang bermaksud menjelaskan kedudukan



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berikut ini perumusan hipotesis penelitian ini:

- H₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap.
- H₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap.
- H₃ : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap.
- H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap.

variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2017).

Populasi merupakan wilayah objek atau subjek penelitian yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti sehingga ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini adalah pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember yaitu sebanyak 202. Sedangkan sampel menurut (Sugiyono, 2017) yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 dengan menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10% atau 0,1 dengan tingkat kepercayaan 90%. Teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* dengan kriteria: 1) pegawai yang memiliki

masa kerja minimal 1 tahun ke atas, dan 2) pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember. Pengumpulan data melalui *google form* dengan menggunakan skala likert. Analisis statistik yang digunakan adalah Regresi Linear Berganda dengan alat bantu SPSS Versi 25. Berikut ini tahapan analisis data dalam penelitian ini:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas
 - b. Uji Multikolinearitas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Berganda
4. Uji Hipotesis
5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 orang atau 55%. Usia responden didominasi umur 21-30 tahun yaitu 38 atau

56,7%. Sebagian besar responden didominasi oleh jenjang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 51 atau 76,1%. Dari segi masa kerja didominasi sebanyak 42 responden atau 62,7% yakni dengan masa kerja rentang > 1-5 tahun. Dari unit kerja didominasi biro administrasi sebanyak 23 responden atau 34,3%.

Karakteristik responden bertujuan untuk merepresentasikan kondisi objek penelitian dan sebagai pendukung hasil penelitian.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pertanyaan kuisisioner yang digunakan layak atau tidak sehingga data yang dihasilkan mampu mengungkapkan sesuatu yang ada pada variabel-variabel yang diuji. Adapun kriteria uji validitas dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dimana dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel, dan dinyatakan tidak valid apabila r hitung $<$ r tabel atau dengan membandingkan tingkat signifikansi 0,05% yang artinya jika signifikansi dibawah 0,05% dinyatakan valid dan jika signifikansi diatas 0,05% dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan valid karena r hitung $>$ r tabel (0,2369) artinya variabel ini layak untuk mengungkap pertanyaan kuisisioner.

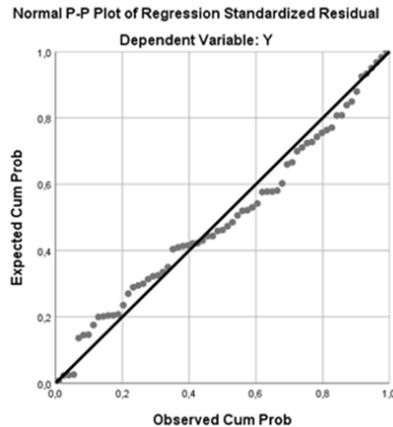
Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil

pengukuran relatif konsisten walaupun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan (Sugiyono, 2017). Dasar pengambilan keputusan pada uji reliabilitas dengan membandingkan nilai koefisien Cronbach's Alpha sama atau lebih dari 0,6 (Sugiyono, 2017). Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $0,972 > 0,6$ artinya bersifat realibel dimana jawaban responden pada variabel yang digunakan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah data tersebar secara normal atau tidak. Berikut ini hasil uji normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas
Sumber: Data Olah SPSS Tahun 2023

Gambar 2 menunjukkan bahwa data tersebar secara normal karena titik-titik menyebar dan mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2018).

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolonieritas untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dasar pengambilan keputusan dinyatakan terjadi multikolinearitas atau tidak dengan membandingkan nilai Tolerance dan nilai VIF. Tabel 1 menunjukkan hasil uji Multikolinearitas.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 | | |
| (Constant) | | |
| X1 | ,511 | 1,957 |
| X2 | ,426 | 2,346 |
| X3 | ,294 | 3,400 |
| X4 | ,279 | 3,588 |

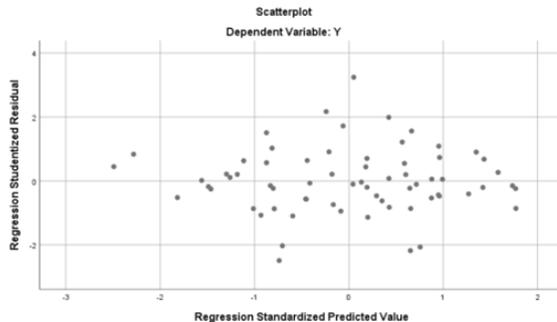
Sumber: Data Olah SPSS Tahun 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel tidak terjadi multikolinearitas karena masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 (Ghozali, 2018).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Hasil uji pada Gambar 3 diatas menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena dapat dilihat bahwa titik-titik berada di atas dan

di bawah angka 0 sumbu Y secara acak (Ghozali, 2018).



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Olah SPSS Tahun 2023

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 2 menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,428 + 0,358X_1 + 0,388X_2 + 0,459X_3 + 1,045X_4 + e$$

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficient | Sig |
|----------------|-----------------------------|--------------------------|-------|
| | B | Beta | |
| (Constant) | 4,428 | | 0,102 |
| X ₁ | 0,358 | 0,156 | 0,013 |
| X ₂ | 0,388 | 0,195 | 0,005 |
| X ₃ | 0,459 | 0,183 | 0,027 |
| X ₄ | 1,045 | 0,513 | 0,000 |

Sumber: Data Olah SPSS Tahun 2023

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kostanta sebesar 4,428 menyatakan bahwa variabel

kepemimpinan transformasional, kompetensi, persepsi dukungan organisasi dinilai konstan, maka kinerja pegawai akan berpengaruh positif sebesar 4,428.

b. Variabel kepemimpinan transformasional (X₁) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,358. Artinya setiap penambahan variabel kepemimpinan transformasional sebesar 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,358. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional yang baik di Universitas Muhammadiyah Jember akan meningkatkan kinerja pegawai tetap.

c. Variabel kompetensi (X₂) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai

- 0,388. Artinya setiap penambahan variabel kompetensi sebesar 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,388. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kompetensi diri akan meningkatkan kinerja pegawai tetap di universitas Muhammadiyah Jember.
- d. Variabel persepsi dukungan organisasi (X_3) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,459. Artinya setiap penambahan variabel persepsi dukungan organisasi sebesar 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,459. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan persepsi dukungan organisasi yang baik pada Universitas Muhammadiyah Jember akan meningkatkan kinerja pegawai.
- e. Variabel kepuasan kerja (X_4) memiliki arah koefisien positif terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 1,045. Artinya setiap penambahan variabel kepuasan kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 1,045. Hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan kepuasan kerja yang baik pada Universitas Muhammadiyah Jember akan meningkatkan kinerja pegawai.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji parsial ini dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Dikatakan berpengaruh apabila nilai t hitung $>$ t tabel dan apabila t hitung $<$ t tabel maka dinyatakan tidak berpengaruh (Sugiyono, 2017).

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

| Variabel | t hitung | t tabel | Keterangan |
|---|----------|---------|------------|
| Kepemimpinan Transformasional (X_1) | 2,550 | 1,996 | Diterima |
| Kompetensi (X_2) | 2,904 | 1,996 | Diterima |
| Persepsi Dukungan Organisasi (X_3) | 2,267 | 1,996 | Diterima |
| Kepuasan Kerja (X_4) | 6,177 | 1,996 | Diterima |

Sumber: Data Olah SPSS Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa kepemimpinan tranformasional, kompetensi, persepsi dukungan organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember secara parsial yang dapat dibuktikan dengan membandingkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Sehingga seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima.

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi menunjukkan keeratan hubungan secara keseluruhan diantara variabel independen dan variabel dependen. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,939 artinya bahwa terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional, kompetensi, persepsi dukungan organisasi dan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember. Nilai hubungan maksimal adalah satu (1) sehingga nilai 0,939 mendekati nilai satu bisa dinyatakan hubungan tersebut adalah cukup kuat. Jika nilainya adalah satu berarti hubungan tersebut sempurna (Changgriawan, 2017).

Koefisien determinasi (*R Square*) menerangkan besarnya pengaruh keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,881 atau 88,1% yang memengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional, kompetensi, persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sedangkan sisanya 11,9% kinerja pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

dipengaruhi oleh faktor lainnya (budaya kerja, *Organizational Citizenship Behaviour/OCB*, lingkungan kerja, dan lain-lain).

4.2 Pembahasan

1. Kepemimpinan

Transformasional

Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

Hipotesis satu diterima yang artinya gaya kepemimpinan transformasional dapat memengaruhi kinerja pegawai. Kepemimpinan memiliki peran yang strategis untuk meningkatkan kinerja pegawai. Apabila pemimpin mampu memengaruhi, memotivasi karyawannya untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal maka akan meningkatkan kinerja perusahaan. Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang bersifat sosial dan peduli dengan kebaikan bersama. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember para pemimpin di unit kerja harus

mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Dimana pemimpin mampu memberi semangat kerja, pemberian nasihat, memotivasi untuk berprestasi, serta memberikan pujian dan teguran sehingga pegawai akan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen & Lubis, 2020), (Akbar & Imaniyati, 2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Giri Jaya Garmino oleh (Djuraidi & Laily, 2020).

2. Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember. Kompetensi

merupakan kemampuan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan didasarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja. Semakin bagus kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang optimal. Apabila pegawai memiliki kompetensi diri yang baik maka dapat meningkatkan kinerja perusahaan. Dalam hal ini apabila Universitas Muhammadiyah Jember akan mengoptimalkan kinerja pegawainya dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi diri pegawai seperti memberikan pelatihan-pelatihan, seminar dan kegiatan lainnya untuk menunjang kinerja. Penelitian ini mendukung hasil temuan (Rosmaini & Tanjung, 2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang, dan sejalan dengan hasil penelitian (Mukawi et al., 2015) yakni kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin.

3. Persepsi Dukungan Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

Persepsi dukungan organisasi merupakan rasa kepercayaan pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja karena telah memperdulikan dan memberikan kesejahteraan bagi pegawai. Hipotesis ini diterima artinya apabila pegawai memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Persepsi dukungan organisasi dapat menimbulkan rasa timbal balik antara pegawai dengan organisasi yang akan menimbulkan rasa untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin nyata dukungan organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka akan meningkatkan kinerja. Persepsi dukungan organisasi dapat diartikan sebagai rasa keyakinan pegawai akan adanya penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi dengan memberikan kesejahteraan dan diperlakukan secara adil. Oleh karena itu Universitas Muhammadiyah Jember

harus mampu memberikan rasa kepercayaan atau persepsi dukungan organisasi yang positif bagi pegawainya sehingga akan berdampak dalam peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Silviana Mursidta, 2017) yang menemukan persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik dan hasil temuan (Nabila & Ratnawati, 2020) bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT KAI (Persero) Daop IV Semarang.

4. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

Pengujian hipotesis ini diterima yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember mampu meningkatkan kinerja

pegawai. Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan dalam diri seseorang tentang pekerjaan yang telah dilakukan di dukung dengan faktor internal, finansial, dan sosial di lingkungan perusahaan. Semakin tinggi rasa kepuasan yang dirasakan pegawai maka akan meningkatkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Oleh karena Universitas Muhammadiyah Jember harus mampu dalam mengontrol kepuasan kerja pegawai baik dari segi pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan dan lingkungan kerja yang mendukung karena akan memengaruhi kinerja pegawai.

Pengujian ini mendukung hasil penelitian (Mauli & Mukaram, 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan performa karyawan perusahaan, serta hasil penelitian (Changgriawan, 2017) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di One Way Production.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember,
2. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember
3. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh

terhadap kinerja pegawai di Universitas Muhammadiyah Jember

4. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

5.2 Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam jumlah sampel yang kecil, variabel-variabel yang memengaruhi kinerja masih terlalu minim.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, L., & Imaniyati, N. (2019). Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 176. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18012>
- Changgriawan. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Positif terhadap Kinerja TAPI Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*, 5(3), 1–7.
- Cobanoglu, F., Sertel, G., & Sarkaya, S. S. (2018). Human resource management practices in Turkish education system (Denizli case). *European Journal of Educational Research*, 7(4), 833–847. <https://doi.org/10.12973/euler.7.4.833>
- Undang-undang RI No.20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003).
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*,

- 13(1), 1.
<https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4874>
- Mauli, A., & Mukaram, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 2(2), 15.
<https://doi.org/10.35697/jrbi.v2i2.71>
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada.
- Mukawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26. <http://ojs.uniska-bjm.ac.id/index.php/ALSH/article/viewFile/307/290>
- Nabila, H. A., & Ratnawati, I. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterikatan Karyawan Dan Perilaku Kerja Proaktif Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IV Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 9(4), 1–12.
<http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Ni Luh Sekartini. (2016). Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Administra- Si Universitas Warmadewa. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 3(2), 1–12.
<https://doi.org/10.22225/jj.3.2.130.64-75>
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan rumah Sakit Balimed Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 95–107.
<https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.226.95-107>
- Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasidan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. PT Refika Aditama.

- Sendawula, K., Nakyejwe Kimuli, S., Bananuka, J., & Najjemba Muganga, G. (2018). Training, employee engagement and employee performance: Evidence from Uganda's health sector. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–12. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1470891>
- Silviana Mursidta. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–12.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2015). *Budaya Organisasi*. Prenadamedia Group.
- Tewal B, Adolfina, Pandowo M, T. H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.