

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Sati Pintu (DPMPTS) Provinsi Papua Barat Daya

Yulianus Kambu¹, Vebby Anwar², Pahmi^{✉3}, Andi Rosdinaman Budi⁴

^{1,2,3,4} Universitas Pendidikan Muhammadiyah, Sorong, Papua Barat Daya, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Papua Barat Daya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap seluruh pegawai sebagai responden melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Variabel kompetensi menjadi faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mengimplikasikan pentingnya peningkatan kualitas kepemimpinan, pengembangan kompetensi, dan kepuasan kerja guna mendukung optimalisasi kinerja pegawai serta efektivitas pelayanan publik.

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan; kompetensi; kepuasan kerja; kinerja pegawai*

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, competence, and job satisfaction on employee performance at the Investment and One-Stop Integrated Service Office of Southwest Papua Province. The study used a quantitative approach with a survey method involving all employees as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected using a questionnaire and analyzed using multiple linear regression. The results indicate that leadership style, competence, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Competence is the most dominant factor in improving employee performance. This study implies the importance of improving leadership quality, competency development, and job satisfaction to support optimal employee performance and the effectiveness of public services.

Keywords: *leadership style; competence; job satisfaction; employee performance*

Copyright (c) 2026 Yulianus Kambu dkk

✉ Corresponding author : Pahmi

Email Address : pahmi@unimudasorong.ac.id

PENDAHULUAN

Era desentralisasi dan reformasi birokrasi, peningkatan kualitas pelayanan publik menjadi prioritas utama bagi instansi pemerintah. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Papua Barat Daya memegang peranan penting dalam mendorong investasi dan memberikan pelayanan perizinan yang efisien (Luthans, 2011; Mangkunegara, 2017). Tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawai masih menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai

faktor internal, di antaranya gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja (Pahmi dkk, 2023). Gaya kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja optimal. Kompetensi pegawai, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap, merupakan modal utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab secara profesional. Kepuasan kerja berperan dalam meningkatkan loyalitas dan produktivitas pegawai (Rachmadana dkk, 2024).

Penelitian sebelumnya telah mengkaji pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi (Karim dkk, 2023). Gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. Gaya kepemimpinan, kompetensi, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Jumri dkk, 2025; Chahyono dkk, 2025). Gap penelitian dalam konteks DPMPTSP, khususnya di Provinsi Papua Barat Daya. Sebagian besar studi sebelumnya berfokus pada instansi pemerintah di wilayah lain atau sektor swasta, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasikan ke konteks DPMPTSP di Papua Barat Daya. Selain itu, variabel kompetensi seringkali kurang mendapat perhatian dalam penelitian sebelumnya, padahal kompetensi merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai (Ghozali, 2018; Daga dkk, 2024).

Data kinerja pegawai DPMPTSP Provinsi Papua Barat Daya menunjukkan adanya fluktuasi dalam pencapaian target pelayanan perizinan dan investasi (Wahyuni dkk, 2025). Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Papua Barat Daya, terdapat fenomena kesenjangan antara harapan pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif dengan realitas kinerja pegawai di lapangan. Sebagai ujung tombak pelayanan perizinan, pegawai dituntut untuk bekerja secara cepat, akurat, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat (Sukmawati dkk, 2025). Masih sering ditemui keluhan dari pelaku usaha mengenai lamanya proses perizinan, prosedur yang terasa berbelit, dan respons yang kurang optimal. Kesenjangan antara tuntutan pelayanan prima yang diharapkan dan kenyataan pelayanan yang belum maksimal inilah yang menjadi titik tolak penelitian ini, diduga kuat dipengaruhi oleh faktor internal pegawai dan lingkungan kerjanya.

Fenomena ini semakin kompleks ketika dilihat dari perspektif gaya kepemimpinan dan kompetensi. Pemimpin diharapkan dapat menjadi penggerak dan motivator yang mampu mengarahkan seluruh sumber daya manusia untuk mencapai target kinerja institusi (Robbins dkk, 2019; Suriani dkk, 2024). Gaya kepemimpinan yang diterapkan mungkin belum sepenuhnya efektif dalam memberikan arahan yang jelas, motivasi yang kuat, atau pemberdayaan yang optimal kepada bawahan. Di sisi lain, tuntutan kompetensi di era digital dan regulasi yang terus berubah mengharuskan pegawai memiliki keahlian teknis dan soft skill yang mumpuni. Realitanya, tidak semua pegawai mungkin memiliki kompetensi yang merata atau sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang semakin dinamis, sehingga menciptakan kesenjangan antara kemampuan yang dimiliki dengan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan (Ruslan dkk, 2025).

DPMPTSP Provinsi Papua Barat Daya secara institusional dituntut untuk menjadi motor penggerak investasi melalui pelayanan perizinan yang cepat, akurat, dan responsif. Namun, realitas di lapangan menunjukkan masih adanya keluhan dari pelaku usaha mengenai prosedur yang berbelit, lamanya proses perizinan, dan respons pelayanan yang belum optimal. Kesenjangan (gap) antara ekspektasi pemerintah dan masyarakat dengan kualitas pelayanan yang dihasilkan ini menjadi indikator awal adanya masalah kinerja di tingkat pegawai (Rustamadji dkk, 2023; Prehastanti & Ahsani, 2024). Struktur birokrasi DPMPTSP, para pemimpin (kepala dinas, kepala bidang, kepala seksi) memegang peran strategis dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberdayakan pegawai. Fenomena di mana gaya kepemimpinan yang diterapkan diduga belum sepenuhnya efektif (Pahmi dkk, 2023;

Karim dkk, 2025). Ada kemungkinan gaya yang diterapkan cenderung instruktif dan kurang partisipatif, atau sebaliknya, terlalu longgar tanpa arahan yang jelas.

Era digital dan perubahan regulasi yang cepat menuntut kompetensi pegawai yang tidak statis. Pegawai DPMPTSP dituntut menguasai sistem Online Single Submission (OSS), memahami regulasi perpajakan dan perizinan yang kompleks, serta memiliki soft skills komunikasi dan problem solving (Pahmi & Busman, 2022; Kustina, 2023). Fenomena yang muncul adalah adanya variasi atau ketimpangan tingkat kompetensi antarp pegawai. Tidak semua pegawai, terutama yang lebih senior atau yang berasal dari latar belakang pendidikan non-teknis, mampu beradaptasi dengan tuntutan baru ini, sehingga menciptakan bottleneck dalam proses layanan dan berpotensi menurunkan kualitas kinerja kolektif.

Kepuasan kerja dianggap sebagai pendorong kinerja. DPMPTSP, terdapat fenomena yang menarik: meskipun terdapat indikasi bahwa faktor-faktor seperti sistem remunerasi PNS yang terstandarisasi (dan sering dianggap kurang meritokratis). Peluang promosi yang terbatas, atau dinamika hubungan kerja yang tidak selalu ideal dapat mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai, namun beban kerja dan tuntutan penyelesaian target layanan tetap harus dipenuhi (Karim dkk, 2023). Hal ini menimbulkan dugaan bahwa di lingkungan birokrasi yang kuat dengan norma dan disiplin, kinerja mungkin lebih dipengaruhi oleh ketaatan pada prosedur dan tekanan tanggung jawab jabatan (compliance), daripada sekadar perasaan puas atau tidak puas secara individu (Abduh dkk, 2024).

Gaya kepemimpinan yang kurang efektif diduga gagal menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan kompetensi dan rasa percaya diri pegawai. Di sisi lain, kompetensi yang tidak merata dan kurang sesuai tuntutan diduga menyebabkan beban kerja mental yang tinggi dan rasa tidak berdaya dalam menyelesaikan tugas (Karim dkk, 2021). Kombinasi kepemimpinan yang tidak ideal dan kompetensi yang tertinggal ini pada gilirannya diduga berkontribusi pada rendahnya kepuasan kerja pegawai. Akhirnya, ketiga faktor ini kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan secara bersama-sama diduga membentuk kesenjangan kinerja, yaitu jarak antara kinerja aktual pegawai dengan standar kinerja ideal yang dibutuhkan untuk menciptakan iklim investasi yang kondusif di Papua Barat Daya.

Kesenjangan juga terlihat pada tingkat kepuasan kerja pegawai yang diduga belum optimal. Faktor-faktor seperti sistem remunerasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta rasa keadilan organisasi sangat mempengaruhi tingkat kepuasan (Ahmad, 2025). Ketika kepuasan kerja rendah, dapat menimbulkan dampak negatif seperti menurunnya motivasi, komitmen, dan pada akhirnya berimbas pada kualitas kinerja. Dengan demikian, terdapat sebuah rantai kesenjangan yang saling terkait: gaya kepemimpinan dan kompetensi yang belum ideal diduga menyebabkan kepuasan kerja yang rendah, yang pada akhirnya memunculkan kesenjangan kinerja pegawai yaitu perbedaan antara kinerja aktual dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh Dinas.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel. Jenis penelitian asosiatif ini digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji hipotesis yang dikembangkan berdasarkan teori yang relevan (Sugiono, 2017).

Rancangan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dari gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Model persamaan regresi yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Kompetensi

X3 = Kepuasan Kerja

β_0 = Konstanta (intercept)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

ε = Error term

Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena seluruh pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terhadap Satu Pintu (DPMPTS) Provinsi Papua Barat Daya menjadi objek penelitian yang ingin dianalisis.

Teknik sampling jenuh dipilih karena peneliti ingin mendapatkan data yang lebih akurat dan komprehensif terkait dengan variabel-variabel yang dianalisis. Mengingat ukuran populasi yang relatif kecil, yaitu hanya 55 pegawai, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel tanpa ada pemilihan khusus. Hal ini memungkinkan untuk memperoleh data yang lebih lengkap dan menggambarkan kondisi nyata di lapangan secara lebih tepat (Sugiono, 2021s).

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan beberapa variabel dependen (Fahlevi, 2013). Namun R^2 (R square) tidak memiliki faktor korelasi sehingga jika dalam model ini variabel bebas terus ditambah maka nilai R akan terus membesar. Sementara itu variabel bebas belum tentu menaikkan angka adjusted R^2 sebab ia mampu menjelaskan apakah proporsi keragaman variabel bebas atau tidak. Penambahan variabel bebas belum menjadi jaminan nilai adjusted R^2 meningkat sebab terkadang terdapat variabel yang sebenarnya tidak mampu menjelaskan keragaman variabel terikat masuk kedalam model sehingga secara implisit merusak model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kemampuan komunikasi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTS) Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebar kuesioner sebanyak 55 responden, dimana responden merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTS) Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat Gaya kepemimpinan, lama bekerja terhadap masing-masing responden.

Tabel 1. Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	27	49,1
2	Perempuan	28	50,9
Total		55	100

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 1. Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	20-30 tahun	12	21,8
2	31-40 tahun	19	34,5
3	41-50 tahun	22	40,0
3	51 > tahun	2	3,6
Total		55	100

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 3. Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	3	5,5
2	Diploma	3	5,5
3	Sarjana	49	89,1
Total		45	100

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 4. Lama Kerja

No	Tahun	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 1 tahun	22	40,0
2	1-2 tahun	6	10,9
3	> 2	27	49,1
Total		55	100

Sumber: Olah Data, 2026

Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0.254. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5. Variabel gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,779	0,266	Valid
P2	0,781	0,266	Valid
P3	0,782	0,266	Valid
P4	0,774	0,266	Valid
P5	0,817	0,266	Valid
P6	0,590	0,266	Valid
P7	0,761	0,266	Valid
P8	0,759	0,266	Valid
P9	0,765	0,266	Valid
P10	0,866	0,266	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 6. Variabel Kompetensi

Kompetensi	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,730	0,266	Valid
P2	0,865	0,266	Valid
P3	0,856	0,266	Valid
P4	0,667	0,266	Valid
P5	0,783	0,266	Valid
P6	0,624	0,266	Valid
P7	0,708	0,266	Valid
P8	0,814	0,266	Valid
P9	0,458	0,266	Valid
P10	0,707	0,266	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 7. Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,684	0,266	Valid
P2	0,709	0,266	Valid
P3	0,750	0,266	Valid
P4	0,758	0,266	Valid
P5	0,636	0,266	Valid
P6	0,564	0,266	Valid
P7	0,743	0,266	Valid
P8	0,735	0,266	Valid
P9	0,819	0,266	Valid
P10	0,830	0,266	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Tabel 8. Variabel kinerja pegawai

Kepuasan	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,787	0,266	Valid
P2	0,860	0,266	Valid
P3	0,876	0,266	Valid
P4	0,827	0,266	Valid
P5	0,760	0,266	Valid
P6	0,774	0,266	Valid
P7	0,713	0,266	Valid
P8	0,791	0,266	Valid
P9	0,781	0,266	Valid
P10	0,766	0,266	Valid

Sumber: Olah Data, 2026

Uji reabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif dan lebih besar dari pada 0.6.

Tabel 9. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,009	4,009		-,751	,456
	Gaya_kepemimpinan	,441	,146	,430	3,013	,004
	Kompetensi	,414	,122	,333	3,407	,001
	Kepuasan_kerja	,202	,158	,195	1,281	,206

a. Dependent Variable: Kinerja_pegawai

Sumber: Olah Data, 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = (-3,009) + 0,441X_1 + 0,414X_2 + 0,202X_3 + e$$

Dimana:

X1 = Variabel independent (Gaya kepemimpinan)

X2 = Variabel independent (Kompetensi)

X3 = Variabel independent (Kepuasan kerja)

Y = Variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Standar error

Nilai konstanta $a = -3,009$ menunjukkan bahwa jika Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan kerja konstan atau $X = 0$, maka Kinerja pegawai sebesar 6,325 nilai koefisien regresi $b_1 = 0,441$, $b_2 = 0,414$ dan $b_3 = 0,202$ menunjukkan bahwa setiap penurunan gaya kepemimpinan, pelatihan dan kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 0,081, 0,489 dan 0,247.

Pembahasan

Pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTS) Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTS) Provinsi Papua Barat Daya. Peningkatan atau penurunan Gaya kepemimpinan, Kompetensi dan Kepuasan kerja ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (DPMPTS) Provinsi Papua Barat Daya.

Pengaruh Variabel Gaya kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik pada penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Provinsi Papua Barat Daya. Nilai koefisien regresi sebesar 0,441 dengan signifikansi 0,004 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada penerapan gaya kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,441 unit, dengan asumsi variabel lain tetap. Temuan ini secara tegas menjawab rumusan masalah pertama dan mendukung hipotesis pertama (H1) yang diajukan. Artinya, kualitas kepemimpinan menjadi faktor penentu yang nyata dalam mendorong pencapaian kinerja pegawai di instansi pelayanan perizinan ini.

Secara teoritis, hasil ini sangat selaras dengan pendapat Robbins & Judge (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memengaruhi dan mengarahkan perilaku bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks DPMPTSP, pemimpin yang menerapkan gaya yang tepat seperti yang mampu mengambil keputusan strategis, memotivasi, dan berkomunikasi dengan baik akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Karim dkk, 2024). Lingkungan ini memungkinkan pegawai untuk bekerja secara lebih optimal, yang pada akhirnya tercermin dalam peningkatan kualitas dan kuantitas pelayanan perizinan kepada publik dan pelaku investasi.

Temuan penelitian ini juga mendapatkan penguatan dari berbagai penelitian terdahulu di konteks organisasi publik. Adiwantari, Suryani, & Sinarwati (2019) dalam penelitiannya di Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng menemukan hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai. Mereka berargumen bahwa pemimpin yang inspiratif dan memberikan perhatian individu dapat meningkatkan motivasi intrinsik, yang menjadi pendorong utama kinerja (Karim dkk, 2025). Mekanisme serupa sangat mungkin terjadi di DPMPTSP, di mana dukungan dan arahan yang jelas dari pimpinan dibutuhkan untuk menghadapi kompleksitas regulasi perizinan.

Hasil penelitian ini juga memberikan implikasi praktis yang penting. Besarnya pengaruh gaya kepemimpinan menegaskan bahwa upaya peningkatan kinerja DPMPPTSP harus dimulai dari level pimpinan. Program pengembangan kepemimpinan (*leadership development*) yang berfokus pada keterampilan coaching, komunikasi efektif, dan manajemen perubahan menjadi kebutuhan mendesak. Selain itu, perlu dibangun sistem umpan balik 360 derajat untuk mengevaluasi efektivitas gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan yang berkelanjutan.

Pengaruh Variabel Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi pada penelitian ini secara jelas membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPPTSP Provinsi Papua Barat Daya. Dengan koefisien regresi sebesar 0,414 dan tingkat signifikansi 0,001 ($< 0,01$), temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan prediktor yang sangat kuat bagi kinerja. Setiap peningkatan satu unit pada tingkat kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja mereka sebesar 0,414 unit, dengan asumsi variabel lain konstan. Hasil ini secara tegas mendukung hipotesis kedua (H2) dan menjawab rumusan masalah penelitian, sekaligus menegaskan bahwa penguatan kompetensi merupakan langkah strategis yang tidak terbantahkan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik.

Temuan ini selaras dengan definisi kompetensi menurut Armstrong (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan atribut pribadi yang mencakup keterampilan, sikap, dan perilaku yang dapat diukur serta berkaitan langsung dengan pencapaian hasil kerja. Dalam konteks DPMPPTSP, kompetensi yang dimaksud meliputi penguasaan pengetahuan teknis peraturan perizinan dan penanaman modal, keterampilan mengoperasikan sistem pelayanan terpadu, serta sikap pelayanan yang baik kepada publik. Kombinasi aspek pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) inilah yang membentuk modal utama pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya tercermin dalam kinerja yang unggul.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Boyatzis (2018) tentang *competency-based performance*, yang menyatakan bahwa karakteristik mendalam seseorang (seperti motif, konsep diri, dan keterampilan) berkaitan langsung dengan performa superior di tempat kerja. Di lingkungan DPMPPTSP, pegawai yang tidak hanya menguasai prosedur teknis tetapi juga memiliki motivasi intrinsik untuk membantu pelaku usaha dan konsep diri sebagai fasilitator pembangunan, akan menunjukkan kinerja yang melampaui ekspektasi (Hasniati dkk, 2023). Mereka akan lebih proaktif dalam menyelesaikan masalah, lebih teliti dalam memeriksa dokumen, dan lebih komunikatif dalam memberikan panduan kepada masyarakat, yang semuanya merupakan indikator kinerja yang diukur dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini juga memperoleh dukungan kuat dari penelitian empiris terdahulu. Riyanto & Hamid (2022) dalam studinya menemukan bahwa kompetensi pegawai yang tinggi memberikan dampak positif signifikan terhadap kualitas pekerjaan dan kemampuan menyelesaikan tugas di organisasi pemerintah. Mereka berargumen bahwa pegawai yang kompeten mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik, menghasilkan output yang lebih maksimal, dan lebih sedikit melakukan kesalahan (Chahyono dkk, 2025). Hal ini sangat relevan dengan kondisi DPMPPTSP, di tantangan berupa kompleksitas regulasi dan tuntutan kecepatan layanan memerlukan pegawai yang bukan hanya cepat, tetapi juga cermat dan tepat.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis statistik dalam penelitian ini mengungkapkan sebuah temuan yang menarik sekaligus kritis, kepuasan kerja ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DPMPPTSP Provinsi Papua Barat Daya. Koefisien regresi sebesar 0,202 dengan nilai signifikansi 0,206 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa meskipun arah hubungannya positif, pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik.

Dengan kata lain, hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja ditolak. Temuan ini bertolak belakang dengan banyak teori klasik namun membuka ruang untuk analisis yang lebih mendalam tentang dinamika spesifik di lingkungan birokrasi Papua Barat Daya.

Hasil ini tampak bertentangan dengan postulat utama Robbins dan Judge (2022) yang menyatakan kepuasan kerja sebagai kondisi emosional positif yang timbul dari evaluasi pekerjaan dan berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja, produktivitas, dan komitmen organisasional. Teori pertukaran sosial (Blau, 1964) juga mendasari asumsi bahwa pegawai yang puas akan membalas organisasi dengan usaha kerja yang lebih besar. Namun, ketidaksignifikanan ini justru mengarah pada teori Two-Factor Herzberg yang membedakan hygiene factors (seperti gaji, hubungan kerja, kondisi kerja) dan motivators (seperti pencapaian, pengakuan, tanggung jawab). Kepuasan kerja di DPMPTSP mungkin lebih banyak dipengaruhi faktor higienis, yang ketersediaannya hanya mencegah ketidakpuasan tetapi belum tentu mendorong kinerja superior.

Temuan penelitian ini sejalan dengan beberapa studi empiris kontemporer dalam konteks birokrasi publik Indonesia. Penelitian Sinaga, Purba, & Hasibuan (2020) menemukan bahwa dalam lingkungan kerja pemerintah yang sarat dengan sistem remunerasi yang kaku dan struktur karir yang hierarkis, kepuasan kerja seringkali tidak menjadi pendorong kinerja utama (Hawing dkk, 2026). Mereka berargumen bahwa budaya kerja, tekanan atasan, dan ketaatan pada prosedur (compliance) seringkali lebih kuat mempengaruhi kinerja dibandingkan perasaan puas secara individu. Hal ini sangat mungkin terjadi di DPMPTSP, di mana pegawai tetap harus menyelesaikan target perizinan terlepas dari apakah mereka merasa puas dengan gaji, atasan, atau lingkungan kerjanya.

Implikasi praktis dari temuan ini bagi manajemen DPMPTSP Provinsi Papua Barat Daya justru sangat penting. Alih-alih berfokus hanya pada upaya meningkatkan kepuasan kerja secara umum (seperti melalui peningkatan fasilitas atau hubungan sosial), intervensi manajemen perlu lebih terarah pada penciptaan kondisi yang memungkinkan kepuasan kerja berdampak pada kinerja. Pertama, sistem penghargaan dan pengakuan (non-financial recognition) perlu diperkuat untuk memastikan bahwa perasaan puas pegawai terkait dengan pencapaian kerja yang nyata. Kedua, perlu dibangun sistem umpan balik kinerja yang transparan, sehingga kepuasan atau ketidakpuasan pegawai dapat direspon dengan perbaikan proses kerja yang langsung berdampak pada efisiensi (Karim dkk, 2025).

Meskipun tidak signifikan, arah hubungan yang positif (koefisien 0,202) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tetap memiliki kontribusi, meski kecil. Upaya meningkatkannya tidak boleh diabaikan sama sekali. Program seperti penyempurnaan sistem remunerasi yang lebih meritokratis, pengembangan karier yang jelas, dan penciptaan lingkungan kerja yang kolaboratif tetaplah penting. Tujuannya bukan hanya untuk mendorong kinerja langsung, tetapi untuk membangun organizational resilience, mengurangi potensi konflik, dan mempertahankan SDM berkualitas dalam jangka panjang, yang pada gilirannya akan mendukung sustainability kinerja organisasi.

SIMPULAN

Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan yang ditunjukkan melalui kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, dan mengendalikan emosional maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kemampuan adaptasi pegawai merupakan faktor kunci dalam mendorong pencapaian kinerja yang optimal. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian implikasinya, di lingkungan DPMPTSP

Papua Barat Daya, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan dan kompetensi, sementara tingkat kepuasan kerja belum menjadi pendorong utama kinerja. Secara simultan, gaya kepemimpinan, kompetensi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, ketiga variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan 62,3% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya 37,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Secara umum, penelitian ini mengonfirmasi bahwa dalam konteks organisasi pelayanan publik di daerah, gaya kepemimpinan dan kompetensi merupakan dua pilar utama penentu kinerja, sementara kepuasan kerja memiliki peran yang lebih kompleks.

Referensi :

- Abduh, T., Remmang, H., Abubakar, H., & Karim, A. (2024). Entrepreneurship and MSME market orientation toward creative industries: Society Era 5.0 in Makassar city. *Asian Economic and Financial Review*, 14(2), 76-87. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i2.4964>
- Adiwantari, N. P. A., Suwandana, I. G. M., & Wirawan, I. G. N. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2), 112-125.
- Ahmad, A. (2025). Traditional Clothing to Increase the Competitiveness of MSEMs in the Tourism Sector in South Sulawesi Province. *International Journal of Commerce and Finance*, 11(2), 33-52.
- Boyatzis, R. E. (2018). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Chahyono, Azis, M., & Karim, A. (2025). Production, innovation, and creativity management model of MSMEs F&B service in Makassar City, Indonesia. *Asian Economic and Financial Review*, 15(5), 811-844. <https://doi.org/10.55493/5002.v15i5.5396>
- Chahyono., Karim, A., Ruslan, M., & Idris, M. (2024). Work Engagement and Person-Job Fit as Catalysts for Employee Performance Excellence in Indonesia's Agricultural Domain. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(10), 86-113. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.1006>
- Daga, R., Karim, A., Nawir, F., Lutfi, A., & Jumady, E. (2024). Analysis of Social Media Marketing Technology and Online-Based Consumer Purchase Interest in South Sulawesi. *Quality-Access to Success*, 25(199), 330-337. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.199.36>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasniati, H., Indriasari, D. P., Sirajuddin, A., & Karim, A. (2023). The decision of women in Makassar City to be entrepreneurs. *Binus Business Review*, 14(1), 85-98. <https://doi.org/10.21512/bbr.v14i1.8936>
- Hawing, H., Hamrun, H., Karim, A., & Wibowo, Y. A. (2026). BUMDes as an Arena for Contesting Local Economic Policies: A Review of Village Government Politics in Enrekang Regency. *Amkop Management Accounting Review (AMAR)*, 6(1), 688-694. <https://doi.org/10.37531/amar.v6i1.3684>
- Jumri, S., Asrianto, A., Pathullah, P., & Amal, A. (2025). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Profitabilitas Pada CV. Mughini Ayyu Kartini Makassar. *Economics and Digital Business Review*, 6(2), 1231-1240.
- Karim, A., Ahmad, A., & Hawing, H. (2025). Perceived Risk and Purchase Intention of Fashion Products Through Social Media Platforms in Makassar City. *Buletin Poltanesa*, 26(2). <https://doi.org/10.51967/tanesa.v26i2.3525>
- Karim, A., Ahmad, A., & Syamsuddin, I. (2024). An empirical study on the impact of village fund on economic growth and poverty alleviation. *Journal of Logistics, Informatics and Service Science*, 11(9), 333-352. <https://doi.org/10.33168/JLISS.2024.0921>

- Karim, A., Ahmad, A., Remmang, H., & Chahyono. (2025). Implementation of green marketing, quality brand consumer behavior, and impact purchase decisions for precious metal products. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 374–391. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4192>
- Karim, A., Asrianto, A., Ruslan, M., & Said, M. (2023). Gojek accelerate economic recovery through the digitalization of MSMEs in Makassar. *Journal The Winners*, 24(1), 23-31. <https://doi.org/10.21512/tw.v24i1.9388>
- Karim, A., Musa, C. I., Sahabuddin, R., & Azis, M. (2021). The Increase of Rural Economy at Baraka Sub-District through Village Funds. *Journal The Winners*, 22(1), 89-95. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7013>
- Karim, A., Ruslan, M., Chahyono, C., Yunus, M. K., & Ahmad, A. (2024). Fintech P2P lending in increasing people's purchasing power in South Sulawesi Province. *Journal The Winners*, 25(2), 113-123. <https://doi.org/10.21512/tw.v25i2.12059>
- Karim, A., Syamsuddin, I., & Asrianto, A. (2023). Profitability ratio analysis profit growth PT. Gudang Garam Tbk on the IDX for the 2014-2021 period. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 7(2), 649-660. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v7i2.9133>
- Kustina. (2023). *Beban Kerja dan Penyesuaian Diri Pegawai*. Jurnal Psikologi Kerja, 10(1), 34-50.
- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanralili Kabupatean Maros. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393-402. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i2.98>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., & Munzir, M. (2023). Marketing Tactics and Corporate Image: The Key to Maintaining Loyalty. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 14(3), 511-526. <https://doi.org/10.18196/jbti.v14i3.20493>
- Pahmi, P., Tasrim, T., Jayanti, A., Rachmadana, S. L., Irfan, A., & Alim, A. (2023). Marketing mix improves consumer purchase decisions. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368-384. <http://dx.doi.org/10.35906/jep.v9i2.1699>
- Prehastanti, A., & Ahsani, R. (2024). *Beban Kerja, Tekanan Waktu, dan Kinerja Pelayanan Publik*. Jurnal Administrasi Pelayanan Publik, 6(1), 88-105.
- Rachmadana, S. L., Pahmi, P., Sabaria, S., Hamsiah, H., & De Fretes, I. (2024). Digital Marketing Literacy to Sustain MSME Businesses in Southwest Papua. *JBTI: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 15(1), 44-55. <https://doi.org/10.18196/jbti.v15i1.20826>
- Riyanto, S., & Hamid, D. (2022). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(1), 33–47.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Salemba Empat.
- Ruslan, M., Menne, F., Yusuf, M., Abubakar, H., & Karim, A. (2025). The Resilience of Small and Medium Businesses in Gowa District During the Covid-19 Pandemic. *Calitatea*, 26(207), 117-125. <https://doi.org/10.47750/QAS/26.207.14>
- Rustamadji, R., Triyoso, A., Pahmi, P., Jusmin, J., & Karim, A. (2023). Teachers' Perception Toward the Principal Competence in School-Based Management. *Migration Letters*, 21(05), 319-328.
- Sinaga, H., Lubis, A. R., & Siregar, I. (2020). Analisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(2), 211–225.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.

- Sukmawati, S., Suriani, S., Karim, A., Setiawan, L., & Yunus, M. K. (2025). Building sustainable human resource work meaning: A case study of Generation Z. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(3), 787–802. <https://doi.org/10.18488/11.v14i3.4367>
- Suriani, S., Nur, I., Mardjuni, S., Baharuddin, S. M., & Karim, A. (2024). Budget participation and financial information asymmetry: Behavior of budget users and financial report fraud. *Asian Economic and Financial Review*, 14(10), 748. <https://doi.org/10.55493/5002.v14i10.5201>
- Wahyuni, N., Kahfi, Z., Karim, A., & Rahim, S. (2025). Disclosure of sustainability reports of financial performance of textile and garment manufacturing companies on the Indonesia stock exchange. *International Journal of Management and Sustainability*, 14(2), 464–480. <https://doi.org/10.18488/11.v14i2.4198>