

PENGARUH KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA
REKTORAT UIN ALAUDDIN MAKASSAR

*The Influence of Compensation, Work Facilities and Leadership on
Performance Through Employee's Satisfaction in Rektorate
Uin Alauddin Makassar*

Asri

Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Email: asridgaso@gmail.com

Ansar

Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMKOP Makassar

Email: ansar@gmail.com

Abdul Razak Munir

Fakultas Ekonomi, Universitas Hasanuddin

Email: abdulrazakmunir3@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar melalui Kepuasan kerja, Untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar melalui Kepuasan kerja, Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar melalui Kepuasan kerja.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar sebanyak 45 orang, Metode penarikan sampel dengan Metode Sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hasil uji mediasi pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja

dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Fasilitas Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan kerja dan kinerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation on performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar, to analyze the influence of work facilities on Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar, to analyze the influence of leadership on Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar. at the Alauddin UIN Makassar Rector, To analyze the influence of work facilities on Employee Job Satisfaction at the Alauddin UIN Makassar Rector, To analyze the influence of leadership on Employee Job Satisfaction at the Rector of UIN Alauddin Makassar, To analyze the effect of Job Satisfaction on Employee Performance at the UIN Alauddin Rector Makassar analyze the effect of compensation on Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar through Job Satisfaction, To analyze the influence of work facilities on Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar through Job satisfaction, To analyze the influence of leadership on Employee Performance at the Rector of UIN Alauddin Makassar through job satisfaction.

The research method used is a survey method with a quantitative approach, namely by focusing on testing the hypothesis. The sample in this study were all employees at the Rector of Makassar UIN Alauddin as many as 45 people, Methods of sampling with the Census Method. The results showed that: Compensation, Work Facilities and Leadership had a positive and significant effect on job satisfaction, Compensation, Work Facilities and Leadership had a positive and significant effect on employee performance, mediation test results of the influence of Compensation, Work Facilities and Leadership on employee performance, through job satisfaction positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Compensation, Work Facilities, Leadership, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam era globalisasi seperti sekarang ini karena mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat di antara organisasi untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Setiap organisasi harus mampu menunjukkan keunggulan baik agar bisa berkembang. Keunggulan-keunggulan yang dimiliki harus dipertahankan, diperbaharui, dan ditingkatkan secara terus-menerus, hal ini dilakukan agar organisasi mencapai tujuan yang diinginkan.

Prawirosentono dan Dewi (2017:2) mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan

sesuai dengan moral maupun etika. Ini menunjukkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan di dalam melaksanakan tugas serta.

Mewujudkan masyarakat adil dan makmur, mencerdaskan kehidupan bangsa serta ikut melaksanakan ketertiban dunia merupakan tujuan dari Bangsa Indonesia. Tujuan tersebut hanya dapat dilakukan dengan adanya upaya untuk menciptakan sistem pemerintahan yang demokratis, bersih dan berwibawa dalam bingkai pembangunan yang berkesinambungan meliputi seluruh kehidupan masyarakat, bangsa dan negara yang dilaksanakan bersama oleh pemerintah serta masyarakat Indonesia menuju terwujudnya masyarakat ya yang makmur, cerdas dan berkeadilan.

Permasalahan yang dihadapi oleh semua organisasi saat ini adalah terkait dengan masih rendahnya kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu upaya dalam meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Apabila jumlah sumber daya manusia besar atau melimpah serta mampu dimaksimalkan secara efektif dan efisien, maka dapat bermanfaat untuk menunjang terlaksananya tujuan dalam suatu organisasi secara berkelanjutan. Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi. Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (level) pekerjaan sangat dibutuhkan. Selain itu pula kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya melalui peningkatan prestasi kerja.

Pegawai merupakan asset yang sangat vital bagi suatu organisasi. Karena prestasi yang mereka capai sangat mempengaruhi efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Saat ini, masing-masing organisasi senantiasa berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Akan tetapi, melihat keadaan dari prestasi kerja yang cenderung mulai mengalami penurunan, maka organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawainya. Ada beberapa hal yang diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya kompensasi, fasilitas kerja, dan kepemimpinan.

Salah satu cara yang coba ditempuh oleh pemerintah dengan memberikan kompensasi yang wajar bagi PNS seharusnya mendorong motivasi kerja pegawai. Artinya bahwa, salah satu faktor yang diharapkan dapat membangkitkan motivasi kerja pegawai adalah kompensasi tersebut. Menurut Marwansyah (2010), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi. Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia et al (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dhani, et al (2012) dalam penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa kompensasi secara statistik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Selanjutnya, Wulansari, et al (2014) dalam penelitiannya dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat motivasi karyawan. Nilai t yang positif berarti pengaruhnya positif atau searah, yaitu jika persepsi terhadap kompensasi meningkat maka tingkat motivasi karyawan juga akan meningkat. Kemudian, dalam penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanto (2015) bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

Menurut Moekijat dalam Haryana, et al (2014) menjelaskan bahwa fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Adapun menurut Buchari dalam Haryana, et al (2014) adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Masalah kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik sebab suatu organisasi dapat berhasil atau tidaknya sebagian ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Menurut Sutisna (E.Mulyasa, 2002:107), menjelaskan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu. Sehingga dapat diartikan bahwa Kepemimpinan merupakan tindakan yang dilakukan oleh individu untuk mempengaruhi dan memberikan arah kepada individu atau kelompok lain dalam suatu organisasi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama dalam kehidupan berorganisasi yang memegang peranan kunci. Karena kepemimpinan seorang

pemimpin berperan sebagai pengatur dalam proses kerjasama antara pemimpin dengan individu maupun pemimpin dengan kelompoknya.

Kepemimpinan yang efektif dan tidak efektif merupakan hal yang paling utama yang harus dipahami oleh seorang pemimpin dalam memimpin suatu organisasi atau kelompok. Dengan memahami kepemimpinan akan dapat meningkatkan pemahaman seorang pemimpin terhadap dirinya sendiri serta dapat mengetahui kelemahan maupun kelebihan potensi yang ada dalam dirinya dan dapat meningkatkan pemahaman tentang bagaimana seharusnya memperlakukan bawahannya.

Atas pertimbangan tersebut, maka pimpinan organisasi mengambil suatu keputusan untuk memberikan peluang kepada setiap pegawai meningkatkan kinerja pada masing-masing unit kerja yang dibidangnya. kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting dalam meningkatkan daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Dengan pendekatan penelitian adalah ekplanatory dan deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan mulai bulan Juli hingga September 2018. Populasi dalam penelitian ini adalah Instansi/dinas bagian terkait yaitu pegawai yang ada Pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dalam hal ini jumlah pegawai sebanyak 45 orang.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik identitas responden adalah gambaran dari seluruh populasi yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini, data atau pun informasi yang diperoleh terkait dengan faktor-faktor Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Penentuan karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar yang merupakan sampel dalam penelitian ini. Seluruh responden dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 45 responden, dan dianggap representative dan layak dalam memberikan informasi yang akurat terhadap pernyataan yang diajukan..

Adapun karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin: usia, tingkat pendidikan, dan status dapat diuraikan sebagai berikut:

a. Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik responden menurut jenis kelamin bertujuan untuk mengetahui tingkat proporsi responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Distribusi frekuensi responden menurut jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut:

Tabel 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	30	62,5
Perempuan	15	37,5
Jumlah	45	100

Sumber: Data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1, terlihat bahwa dari 45 responden, sebanyak 30 orang (62,5%) berjenis kelamin laki-laki, sedangkan perempuan sebanyak 15 orang (37,5%). Jadi pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar, laki-laki lebih banyak mendominasi daripada perempuan

b. Distribusi Responden Menurut Usia

Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar memberikan pengaruh pemberian tugas pokok dan juga terhadap peningkatan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada distribusi frekuensi responden sebagai berikut ini:

Tabel 2
Karakteristik Responden Menurut Kelompok Usia

Kelompok Usia (Tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
20-30 tahun	9	10,0
31-50 tahun	19	18,5
>51	17	16,5
Jumlah	45	100

Sumber: data yang telah diolah, 2018

Dilihat dari tingkat usia, sebagian besar responden yang terlibat dalam penelitian ini adalah berusia 31-50 tahun yang mendominasi sebanyak 19 responden (18,5%),

Urutan selanjutnya adalah yang berusia >51 tahun sebanyak 17 responden (16,5%) dan kelompok usia 20-30 tahun sebanyak 9 responden (10,0%).

c. Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang formal terakhir yang ditamatkan oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuninya dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal yang pernah diperoleh responden akan membentuk cara berfikir dan bertindak dengan baik terutama dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tingkat pendidikan yang dimiliki oleh Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar yang terpilih menjadi responden dalam penelitian ini, dengan latar belakang pendidikan yang bervariasi mulai dari jenjang terendah yaitu jenjang perguruan tinggi yaitu Universitas (Sarjana, Pascasarjana). Berdasarkan tingkat pendidikan, distribusi frekuensi responden yang dijadikan sampel dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
S1	26	25,5
S2	14	10,3
S3	3	14,2
Jumlah	45	100

Sumber : data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang dilibatkan dalam penelitian ini mayoritas memiliki tingkat pendidikan S1 yaitu berjumlah 26 responden (25,5%), kemudian disusul oleh tingkat pendidikan S2 sebanyak 14 responden (10,3%). kemudian tingkat pendidikan S3 yaitu berjumlah 3 responden (14,2%). Hal ini berarti bahwa kualitas pendidikan Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dari segi keilmuan sudah memadai dan pada dasarnya Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar cukup mempunyai kemampuan untuk mengerahui kondisi pegawai.

d. Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

Tabel 4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Status Perkawinan	Frekuensi	Persentase
1.	>5	4	10,0

2.	5-10	34	25,0
3.	>10	7	11,0
Total		45	100

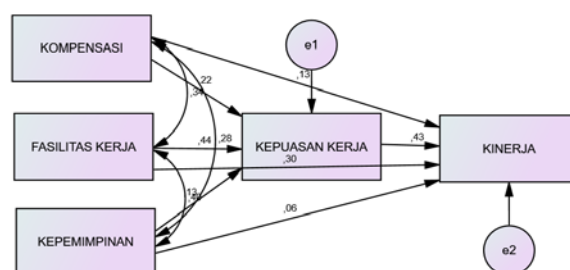
Sumber: Data yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa masa kerja responden yang paling banyak adalah 5-10 sebanyak 34 responden (25,0%) kemudian masa kerja >10 tahun sebanyak 7 responden (11,0%). dan masa kerja >5 tahun sebanyak 4 responden (15,0%). Hal ini menunjukkan pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar didominasi oleh pegawai dengan masa kerja 5-10 tahun

Analisis Data Pengujian Hipotesis

Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur atau path analysis dengan memanfaatkan bantuan program komputer AMOS (Analysis of Moment Structures) versi 18. Analisis jalur dipilih karena dalam model penelitian (gambar di bawah ini) terdapat variabel intervening, yaitu efektivitas saluran distribusi yang memoderasi hubungan antara Kompensasi, Fasilitas Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja Pegawai. Hubungan tidak langsung (indirect effect) tersebut akan lebih sulit dianalisis jika menggunakan analisis regresi berganda. Tahap berikut setelah proses identifikasi model adalah mengevaluasi parameter estimasi antar variabel dimana hasilnya disajikan dalam gambar dan tabel berikut ini.



Gambar 1
Hasil Estimasi *Path Analysis*

Tabel 4.11
Hasil Estimasi *Path Analysis*

Uraian	Koefisien	SE	CR	Prob.	Keterangan
--------	-----------	----	----	-------	------------

Kompensasi dan Kepuasan Kerja	0.238	0.136	2.746	0.000	Signifikan
Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja	0,526	0.156	3.321	0.000	Signifikan
Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja	0.148	0.152	2.977	0.000	Signifikan
Kepuasan Kerja dan Kinerja	0,441	0.130	3.386	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil estimasi dengan AMOS 18 (2019)

Persamaan regresi yang dapat diajukan dengan melihat gambar 4.2 dan tabel 4.11 adalah sebagai berikut:

Kepuasan Kerja = 0,238 Kompensasi + 0,526 Fasilitas Kerja + 0,148 Kepemimpinan
Kinerja = 0,441 Kepuasan Kerja

Nilai 0.34 pada garis panah lengkung adalah korelasi antara Kompensasi dengan Fasilitas Kerja. Nilai korelasi antara Kompensasi dengan Fasilitas Kerja relatif lemah karena nilai tersebut dibawah 0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdiri sendiri.

Nilai 0.13 pada garis panah lengkung adalah korelasi antara Fasilitas Kerja dengan kepemimpinan. Nilai korelasi antara Fasilitas Kerja dengan kepemimpinan relatif lemah karena nilai tersebut dibawah 0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdiri sendiri.

Nilai 0.40 pada garis panah lengkung adalah korelasi antara Kompensasi dengan Kepemimpinan. Nilai korelasi antara Kompensasi dengan Kepemimpinan relatif lemah karena nilai tersebut dibawah 0.50 sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdiri sendiri.

Nilai 2.10 adalah Squared Multiple Correlation antara Kompensasi, Fasilitas Kerja dan kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja (dalam SPSS dinotasikan dengan R²). Nilai ini merupakan besarnya pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi, Fasilitas Kerja dan kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. Sementara itu, nilai 2.49 didalam analisis regresi disebut dengan koefisien determinasi (R²), yaitu variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan dengan variabel eksogennya. Nilai ini merupakan besarnya pengaruh secara simultan antara variabel Kompensasi, Fasilitas Kerja, kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai.

Hasil output path analysis memberi kesimpulan bahwa variabel X₁, X₂, X₃ dan Y₁ berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y₂. Maka untuk mengetahui besarnya pengaruh langsung, tidak langsung dan total dari masing-masing variabel, diperlukan perhitungan dari nilai koefisien beta pada Standardized coefficients yaitu sebagai berikut :

a. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Untuk menghitung pengaruh langsung, digunakan formula sebagai berikut:

1) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja (koefisien a) $X_1 \rightarrow Y_1 = 0,238$

2) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja (koefisien b) $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,441$

- 3) Pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja (koefisien c) $X1 \rightarrow Y2 = 0,174$
- 4) Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja (koefisien d) $X2 \rightarrow Y1 = 0,526$
- 5) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja (koefisien e) $Y1 \rightarrow Y2 = 0,441$
- 6) Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap kinerja (koefisien f) $X2 \rightarrow Y2 = 0,360$
- 7) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja (koefisien d) $X3 \rightarrow Y1 = 0,148$
- 8) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap kinerja (koefisien e) $Y1 \rightarrow Y2 = 0,441$
- 9) Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja (koefisien f) $X3 \rightarrow Y2 = 0,075$

b. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) / koefisien ab

Pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja:

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,238 \times 0,441) = 0,104$$

Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja:

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,526 \times 0,441) = 0,231$$

Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja:

$$X3 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,148 \times 0,441) = 0,065$$

c. Pengaruh Total (Total Effect) / koefisien c

Pengaruh variabel Kompensasi terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja:

$$X1 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,238 + 0,441) = 0,679$$

Pengaruh variabel Fasilitas Kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja:

$$X2 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,526 + 0,441) = 0,967$$

Pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja:

$$X3 \rightarrow Y1 \rightarrow Y2 = (0,148 + 0,441) = 0,589$$

(H1): Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

(H2): Terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

(H3): Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Y1).

(H4): Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y2).

(H5): Terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap kinerja (Y2).

(H6): Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja (Y2).

(H7): Terdapat pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2).

(H8): Terdapat pengaruh signifikan antara Kompensasi (X1) terhadap kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1).

(H9): Terdapat pengaruh signifikan antara Fasilitas Kerja (X2) terhadap kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1).

(H10): Terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan (X3) terhadap kinerja (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1).

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta X_1=0,174$ dengan tingkat probabilitas (sig) Kompensasi adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Kompensasi juga merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa berwujud, dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepekerjaan. Indikator yang digunakan adalah: 1) Upah, 2) Tunjangan, 3) Cuti, dan 4) Perlindungan asuransi pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar .

Persepsi kompensasi terhadap kinerja Pegawai, yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi kinerja Pegawai. Dimana dengan adanya pemberian kompensasi maka akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai. Hal ini diperoleh temuan dalam penelitian ini menemukan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi akan dapat meningkatkan kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar selalu memberikan gaji yang sesuai dengan UMP dan selain itu selalu memberikan tunjangan Pegawai seperti THR, kesehatan dan dana pensiun yang dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kesejahteraan kepada Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta X_2=0,360$ dengan tingkat probabilitas (sig) Fasilitas kerja adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan organisasi untuk mendukung

jalannya roda organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali, Fasilitas kerja yang tersedia akan memberikan dampak yang positif bagi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar pegawai dapat memberi kemudahan dalam melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, Indikator Fasilitas kerja adalah 1) Komputer, 2) Meja Kantor, 3) Parkir, 4) Bangunan Kantor, 5) Transportasi.

Fasilitas fisik pada dasarnya merupakan sarana pendukung untuk kelancaran pelaksanaan tugas terutama yang ditekankan dalam hal ini adalah pelayanan kepada masyarakat. Tanpa adanya dukungan fasilitas kerja yang memadai berdampak pada lambanya proses pelaksanaan pekerjaan. Salah satu contoh adalah komputer, dimana pada saat ini kebutuhan komputer untuk pelaksanaan pekerjaan sudah merupakan kebutuhan dasar yang harus dipenuhi oleh kantor karena sebagian besar pelaksanaan tugas telah dilakukan melalui sistem aplikasi. Komputer juga dapat membantu pegawai dalam penghematan waktu penyelesaian pekerjaan, komputer juga dapat digunakan untuk mencari informasi-informasi penting yang bermanfaat terutama yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas lain yang tidak kalah penting adalah kondisi ruang kerja bangunan kantor yang nyaman untuk pegawai bekerja. Kondisi ruang kerja yang nyaman akan berdampak positif pada cara kerja pegawai yang lebih berkonsentrasi pada pekerjaannya. Ruang kerja yang gaduh dan kotor tentunya akan sangat mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja sehingga pegawai akan merasa tidak nyaman selama berada di dalam kantor dan pada akhirnya banyak pekerjaan yang terbengkalai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Khoirul Anam (2017) yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) yang menyatakan fasilitas kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan diterima. Hal ini menunjukkan semakin baik fasilitas kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah akan meningkatkan kinerja karyawannya. Adanya peningkatan fasilitas pada kantor, dapat meningkatkan kinerja karyawan dan organisasi. Pada variabel fasilitas kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah dalam penelitian ini. Dari hal tersebut, maka perlu mempertahankan fasilitas kerja yang telah tersedia. Dengan adanya fasilitas yang memadai sesuai dengan kebutuhan maka kinerja karyawan akan meningkat. Dari angka indeks indikator terendah yaitu ketersediaan komputer yang kurang memadai sehingga perusahaan perlu menambahkan alat kerja komputer sesuai dengan kebutuhan

karyawan. Hasil indeks tertinggi pada indikator ketersediaan meja sudah sesuai dengan jumlah karyawan sehingga perlu dipertahankan.

Sejalan dengan teori Moekijat dalam Haryana, *et al* (2014) menjelaskan bahwa fasilitas adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Adapun menurut Buchari dalam Haryana, *et al* (2014) adalah penyedia perlengkapan-perengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Fasilitas kerja merupakan sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya nada perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta_{X3}=0,075$ dengan tingkat probabilitas (sig) Kepemimpinan adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Kepemimpinan tergantung kepada banyak faktor dan tiap-tiap pimpinan senantiasa dapat memperbaiki dan mempertinggi kemampuannya dalam bidang kepimpinannya dengan jalan mengimitasi cara-cara yang ditempuh oleh pemimpin yang berhasil dalam tugas-tugas mereka atau memperlajari dan menerapkan prinsip-prinsip yang mendasari kepemimpinan yang baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. Indikator dari Kepemimpinan adalah: 1). Keteladanan, 2). Integritas 3). Kepribadian dan Perilaku, dan 4) Partisipasi dan 5) Pola Pikir.

Dapat disimpulkan bahwa dengan Kepemimpinan yang baik akan membuat pegawai akan giat bekerja dan menyelesaikan pekerjaan serta mendorong pegawai untuk belajar lebih banyak dari sebelumnya sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Pemahaman terhadap Kepemimpinan mana yang paling dimungkinkan untuk menggerakkan segala potensi pegawai yang ada dalam diri seorang untuk pemuasan

kebutuhan dan keinginannya, akan membantu seseorang individu lebih efektif menggunakan potensinya dalam pencapaian tujuan yang diinginkan

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan merupakan faktor penting dan menempati urutan terakhir dari ketiga variabel yang diteliti dalam peningkatan kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, Oleh karena itu, Kepemimpinan masih perlu ditingkatkan agar kinerja pegawai Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa Kepemimpinan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar yang berarti semakin baik Kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Sirajuddin (2010) bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Penelitian Menon 2006 Kepemimpinan mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian ini memperkuat pendapat Alimuddin, (2012) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin akan diakui apabila dapat memberikan pengaruh kepada bawahannya untuk selalu meningkatkan kinerja mereka. Pendapat ini sejalan dengan Grimes (2012), yang menyatakan bahwa pemimpin berperan dalam meningkatkan kemampuan, komitmen, keterampilan, pemahaman nilai-nilai pada organisasi serta kerjasama tim untuk memperbaiki kinerja dalam organisasi.

Sebagaimana ditegaskan juga oleh Yuki (2013) bahwa adanya kesesuaian antara kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi merupakan suatu prasyarat kunci untuk perbaikan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dalam pencapaian tujuan organisasi. Pendapat Sasongko (2016) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya mampu memperbaiki kinerjanya. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena seorang pemimpin yang dapat memberi support kepada karyawan akan berdampak pada kinerja yang positif dan produktif karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta X_1=0,238$ dengan tingkat probabilitas (sig) Kompensasi adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Temuan ini secara empirik bahwa Kompensasi yang tinggi dapat memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Sedangkan dari hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menemukan bahwa Kompensasi dapat memberikan pengaruh yang nyata dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai dalam bekerja, faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang berarti dalam peningkatan Kompensasi, yang artinya makin tinggi Kompensasi pegawai maka akan dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini diperkuat oleh teori Sofyandi (2013:162) tujuan pemberian kompensasi untuk memberikan kepuasan kepada karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari W.P. Dany (2014) membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja, serta hasil kerja. Penelitian ini juga mendukung penelitian dari Amrullah (2012) membuktikan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Fasilitas Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta X_2=0,526$ dengan tingkat probabilitas (sig) Fasilitas Kerja adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Pengaruh Fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh temuan secara empirik bahwa Fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil

penyebaran kuesioner maka diperoleh temuan-temuan di lapangan bahwa suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari, ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi yang ada banyak faktor yang mendukung kepuasan kerja pegawai salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja

Sejalan dengan teori Moekijat (2014: 155) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Sedangkan menurut Lupiyadi,2006:150) Fasilitas merupakan sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Fasilitas merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil uji secara parsial dengan uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta X_2=0,148$ dengan tingkat probabilitas (sig) Kepemimpinan adalah 0,005 ($p < 0,05$). Hasil uji (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yaitu Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar, dimana dalam penelitian ini menemukan bahwa Kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja Pegawai. yang maknanya adalah semakin baik kepemimpinan maka kepuasan Pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian terdahulu yaitu, penelitian Andri et al. (2011), Bushra Fatima et al. (2014), dan Rehman et al. (2015) yang membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh kuat dan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini memperkuat pernyataan Kuswadi (2004) bahwa pemimpin harus senantiasa dapat merasakan apa yang dibutuhkan karyawan sehingga karyawan akan merasa puas. Pendapat tersebut dipertegas oleh Suhendi dan Anggara (2016:269) yang menyatakan bahwa peran para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat kinerja organisasi. Menurut Sasongko (2016) apabila pimpinan mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, maka karyawan akan merasa puas yang pada

akhirnya mampu memperbaiki kinerja mereka kearah lebih produktif.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar

Berdasarkan hasil uji (*Path Analysis*) dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hasil dari uji (*Path Analysis*) koefisien jalur diperoleh nilai $\beta Y1=0,441$ dengan tingkat probabilitas (sig) Etos Kerja adalah 0,000 ($p < 0,05$). Hasil uji regression linear berganda (*Path Analysis*) tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang diajukan oleh penulis diterima yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah; 1) Kesetiaan, 2) Kemampuan, 3) Kejujuran dan 4) Kreatifitas.

Schermerhorn dan Osborn (2007) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tingkatan perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja, dan hubungan dengan rekan sekerja. Locke (dalam Muhaimin, 2004) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja

Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji dan jaminan sosial, promosi, pengawasan atau supervisor, rekan kerja yang dimana aspek-aspek tersebut dapat berperan dan dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor individu, faktor sosial, faktor utama pekerjaan itu sendiri faktor-faktor luar. Penelitian yang dilakukan oleh Septiani Baroroh dengan judul hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai, Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari teori yang diungkap oleh Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan bahwa kinerja pegawai sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Apabila terdapat pegawai yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun. Lebih jelaskan Donnelly, Gibson dan Ivancevich, (1994) mengungkapkan

bahwa hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

Terdapat hasil analisis data yang dapat mendukung hasil penelitian bahwa diketahui sumbangan efektif kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 91,4%, maka masih terdapat 8,6% faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, diluar variabel kepuasan kerja, misalnya sikap, persepsi, pembelajaran, motivasi, komitmen kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar menunjukkan nilai koefisien jalur secara tidak langsung sebesar 0,104. Hal ini ditunjukkan oleh besar pengaruh total koefisien jalur variabel Kompensasi (X1) ke variabel Kinerja (Y2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y1) adalah sebesar 0,104, sedangkan besar koefisien jalur dari variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja (Y2) secara langsung adalah 0,174. Jadi terdapat koefisien yang lebih besar bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung ($0,679 > 0,174$).

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Fasilitas Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar menunjukkan nilai koefisien jalur secara tidak langsung sebesar 0,231. Hal ini ditunjukkan oleh besar pengaruh total koefisien jalur variabel Fasilitas Kerja (X2) ke variabel Kinerja (Y2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y1) adalah sebesar 0,967, sedangkan besar koefisien jalur dari variabel Fasilitas Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) secara langsung adalah 0,360. Jadi terdapat koefisien yang lebih besar bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung ($0,967 > 0,360$).

Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Rektorat UIN Alauddin Makassar melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel Kepuasan Kerja. Hasil penelitian pada Pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar menunjukkan nilai koefisien jalur secara tidak langsung sebesar 0,065. Hal ini ditunjukkan oleh besar pengaruh total koefisien jalur variabel Kepemimpinan (X3) terhadap variabel Kinerja (Y2) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y1) adalah sebesar 0,075, sedangkan besar koefisien jalur dari variabel Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y2) secara langsung adalah 0,075. Jadi terdapat koefisien yang lebih besar bahwa pengaruh total lebih besar dari pada pengaruh secara langsung ($0,589 > 0,075$).

Berdasarkan *contingency theories*, keefektifan kepemimpinan dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional, misalnya budaya organisasi (Hanggraeini, 2011). Adapun yang dimaksud dengan Budaya organisasi adalah serangkaian pengetahuan sosial yang dimiliki organisasi berkenaan dengan aturan, norma, dan nilai-nilai yang membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Faktor penentu kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui pendekatan teori atribusi yang menyatakan bahwa dua kategori dasar atribusi yang melekat pada diri seorang karyawan yang akan menentukan kinerjanya, yaitu atribusi yang bersifat internal disposisional (dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang), dan atribusi yang bersifat eksternal atau situasional (dapat dihubungkan dengan lingkungan seseorang). Faktor internal meliputi bakat, kemampuan, kemauan, dan upaya. Sedangkan faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, rekan kerja, dan pimpinan (Nurwati et al., 2012).

REFERENSI

- Amstrong, Michael dan H.Murlis 2003. *Manajemen Imbalan*. Terjemahan Ramelan. Buku 1. PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta
- Arfah, Achmad, dan Muslich Anshori. 2005. *Pengaruh Kesesuaian Kompensasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Perusahaan Air Minum di Batam)*. Jurnal Majalah Ekonomi. Tahun XV. No. 3A. Desember.hlm.371-390. Surabaya : Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga
- Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.
- Davis, Keith dan Newstron, Jhon W. 2000. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid Kedua. Edisi Ketujuh. Jakarta : Erlangga.

- Fathoni, Abdurrahman. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Rineka. Cipta.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFENDI, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Jakarta : PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heidjrachman, R. dan Husnan, S. 2002. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE.
- Idzhar, Ahmad., dan Arifin Mansyur. 2014. *Pengaruh Motivasi Sosial Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Bantaeng*. Jurnal Ad'ministrare, Vol. 1 No. 1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nasution, Mulia, 2000. *Manajemen Personalia Aplikasi Dalam. Perusahaan*, Djambatan, Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Djauhari Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Santoso, Singgih 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*. PT Elek Media. Komputindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbanan, Jakarta
- Setiaji, Bambang, 2004. *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif*. Surakarta: Program Pascasarjana UMS
- Siagian, Sondang P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisis Data Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CAPS.

- Thoha, Miftah. 2010. *Kepemimpinan dan manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers
- Tohardi, Ahmad. 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Uno, Hamzah B. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya Analisis Di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. 2001. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yatipai, Theodora., John Montolalu., dan Sonny Gerson K. 2015. *Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Studi Pada PT Pos Indonesia Tipe C Manado*. Jurnal Administrasi Bisnis 2015.