

## Pengaruh Kompetensi Kepemimpinan Kepala Dinas Terhadap Kepuasan Pegawai Di Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya

<sup>1</sup>Adi Kurnia, <sup>2</sup>Andi

<sup>1</sup>STIA YPPT Priatim Tasikmalaya, Indonesia; adi11021959@gmail.com

<sup>2</sup>STIA YPPT Priatim Tasikmalaya, Indonesia; andistiatsm@gmail.com

### Abstract

The purpose of this research is to know, analyze and describe the satisfaction of employees about the behavior of leadership competencies from the top leaders of the organization (Head of Office) in the Tourism, Youth and Sports Agency of Tasikmalaya District. The research method used is a survey research method. The purpose of this survey is to get a picture representing that area correctly. The results of the research and analysis of statistics are obtained as follows: Recapitulation of the overall poll score about the head of Office competence in the Environment Tourism Office of Youth and Sports District Tasikmalaya is already good, a high category with a percentage of 73.19%. Recapitulation of the overall score of the employees ' work satisfaction in the Tourism Office of Youth and Sports District Tasikmalaya is already a good, high category with a percentage of 73.0%. The leadership Competence (X) has a significant effect on work satisfaction (Y) in the environment of the Youth and Sports tourism Office of Tasikmalaya Regency with a magnitude of correlation (R) of 0.873 where this figure indicates that the leadership Competence (X) has a strong relationship to work satisfaction (Y). Data analysis results, simultaneously there is a significant influence between leadership competency (X) To work satisfaction (Y) in the environment of the Youth Tourism and Sports Agency of The Tasikmalaya District.

**Keywords:** Local Government, Leadership, Competence, Job Satisfaction Officer, Tourism Office

### Pendahuluan

Kompetensi dalam aktivitas kerja organisasi publik telah menjadi faktor penting dan menggeser faktor kecakapan yang perlu dimiliki sebagai persyaratan pegawai, unsur pimpinan dan pimpinan itu sendiri di dalam menjalankan pekerjaan atau tugas sesuai dengan tanggungjawabnya. Terdapatnya pergeseran menyangkut nilai kecakapan oleh kompetensi menunjukkan bahwa kapasitas kerja organisasi di dalam mencapai sasaran dan tujuannya tidak lagi mengandalkan faktor kecakapan yang hanya melihat dari satu dimensi pegawai dalam aktivitas kerjanya, akan tetapi faktor lain seperti keterampilan dan sikap kerja perlu diperhatikan sebagai upaya mewujudkan budaya kerja yang tinggi.

Komitmen dalam kerja dengan demikian mendorong kepada keunggulan organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya, keunggulan kerja organisasi dimungkinkan melalui persaingan yang kompetitif yang dilandasi proses pengembangannya atas dasar ketersediaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional, dimana SDM yang profesional dimaksud jika seluruh anggota organisasi memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas atau pekerjaannya.

Kompetensi, baik secara teoritis maupun praktik, di lingkungan organisasi publik menjadi tuntutan dan kebutuhan sebagai daya dukung utama organisasi di dalam mencapai tujuannya. Kompetensi dibutuhkan dalam perencanaan kinerja, manajemen kinerja, rekrutmen pegawai, kepemimpinan, dan sejumlah faktor yang dibutuhkan yang berujung kepada

percepatan tujuan organisasi. Dinamika organisasi publik baik secara internal maupun eksternal mendorong hidup organisasi untuk beradaptasi dengan lingkungannya, lingkungan yang terbuka yang dipicu perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi, terutama teknologi informasi dan dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dalam arti SDM organisasi publik harus memiliki daya kreatif dan inovatif untuk dapat menjawab tantangan jaman dalam rangka memenuhi kebutuhan dan pelayanan masyarakat. Kenyataan ini sekali lagi menegaskan perlunya kemampuan dan kapasitas pegawai atau sumber daya aparatur organisasi publik dalam beradaptasi dengan jamannya yang diwarnai dengan perkembangan teknologi informasi.

Kompetensi kepemimpinan tentu berbeda dengan kompetensi yang dimiliki pegawai pada umumnya. Orientasi dari kompetensi kepemimpinan perlu melihat dan memandang organisasi secara keseluruhan, perlu memiliki visi atau visioner, kecakapan dalam mengembangkan organisasi, mengembangkan bakat, memahami perubahan dan kecakapan mengelola transisi perubahan, merencanakan masa depan dan sebagainya. Kompetensi kepemimpinan menunjukkan karakteristik tidak saja yang nampak di permukaan seperti pengetahuan dan keterampilan namun juga secara internal dalam diri seorang pimpinan dapat terlihat bagaimana motif, sifat dan sikapnya. Oleh karena itu, dampak yang terlihat dari kompetensi kepemimpinan akan terlihat dari sikap dan perilaku bawahan yang mewujudkan keinginan pimpinannya.

Kondisi lingkungan organisasi publik atau pemerintah sebagaimana sudah disampaikan sebelumnya akan banyak dipengaruhi oleh faktor teknologi, terutama teknologi informasi dan juga perubahan sosial. Kenyataan ini seyogyanya membangun kesadaran bahwa sumber daya manusia dewasa ini sejalan dengan perkembangan global tersebut menuntut perlunya kompetensi semua bidang keahlian yang diperlukan dalam mengelola organisasi dan manajemen. Pada posisi seseorang sebagai pimpinan atau unsur pimpinan organisasi tentu saja sesuai dengan kapasitasnya sangat diharapkan untuk secara cerdas memahami pergeseran atau perubahan lingkungan secara adaptif supaya tidak menimbulkan keguncangan stabilitas organisasi.

Secara teoritis kepuasan mengungkapkan sejumlah alasan mengapa atau apa yang menyebabkan seseorang merasa puas terhadap situasi dan kondisi kerjanya sehingga dapat memicu produktivitas kerja. Di dalam konteks kepemimpinan, apakah kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh cara bagaimana pimpinan puncak organisasi, khususnya dilihat dari kapasitas dan kapabilitasnya memperlakukan bawahannya secara adil.

Penulis berpendapat bahwa kompetensi kepemimpinan secara langsung berdampak kepada kepuasan yang dirasakan seluruh pegawai. Asumsi penulis, kompetensi kepemimpinan seyogyanya dapat dijadikan sebagai parameter terukur yang berkorelasi dengan sasaran dan pencapaian tujuan organisasi sehingga mewujudkan penilaian dan persepsi bawahan bahwa keberhasilan atau bahkan kegagalan organisasi tiada lain karena memiliki pemimpin yang berkompeten. Sudah barang tentu pandangan ini baru sebatas asumsi yang perlu ditindaklanjuti dengan kegiatan penelitian. Atas dasar latar belakang penelitian sebagaimana dipaparkan tersebut di atas, maka penelitian ini dilaksanakan sebagai motivasi dan ketertarikan peneliti untuk mengungkapkan dan menjawab berbagai permasalahan.

Penelitian ini berangkat dari suatu pandangan, apakah kepuasan kerja pegawai dalam suatu organisasi dipicu oleh adanya variabel lain yang mempengaruhi atau terlepas dari variabel lainnya, dengan kata lain bahwa kepuasan kerja merupakan variabel tunggal yang berada pada wilayah internal individu. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya. Alasan pemilihan lokasi pada Dinas Pariwisata dan

Kebudayaan terkait dengan permasalahan belum optimalnya potensi pariwisata tergali (eksplorasi) secara efektif di Kabupaten Tasikmalaya.

Optimalisasi pengembangan dan pengelolaan destinasi wisata diyakini bukanlah pekerjaan sederhana tapi sangat kompleks yang membutuhkan tidak semata-mata kemampuan kecakapan pegawai tetapi kompetensi sebagai tuntutan dari dinamika kerja kinerja pada era global yang berbasis kepada perkembangan teknologi informasi. Di dalam kaitannya dengan variabel kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya, maka yang menjadi pertanyaannya atau masalahnya adalah, apakah kepuasan kerja pegawai terkait secara langsung dengan kompetensi kepemimpinan pada unsur pimpinan puncak organisasi sebagai figur dan sosok yang dipandang memiliki beban tanggungjawab didalam aktivitas manajerial dan oleh karena itu perlu memiliki kompetensi dalam kapasitasnya sebagai puncak *leader* organisasi. Atas dasar pemikiran, baik secara konseptual maupun faktual sebagaimana disampaikan pada latar belakang penelitian, maka penelitian ini perlu untuk dilaksanakan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mendeskripsikan tentang kepuasan pegawai dalam kaitannya dengan perilaku kompetensi kepemimpinan dari pimpinan puncak organisasi (Kepala Dinas) di Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya.

### **Metode Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian penjelasan (*explanatori research*), yaitu penelitian untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan pengumpulan data penelitian didasarkan kepada penelitian survai. Penelitian survei menurut Singarimbun (1989) informasi dikumpulkan dengan menggunakan survei. Atas dasar pendapat ini, pengumpulan data disebar kepada populasi di lingkungan Kantor Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya, meliputi seluruh pegawai yang tercatat sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Hasil pengumpulan data selanjutnya akan dilakukan analisis korelasi.

Jumlah keseluruhan karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 46 ASN. Seluruhnya akan dijadikan sampel penelitian dan sampel seperti ini disebut sampel jenuh. Adapun yang dimaksud dengan sampel jenuh adalah bahwa dalam penelitian yang akan dilakukan memiliki ukuran sampel yang sama dengan ukuran populasi sebanyak 46 orang PNS dimana penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian yang bersifat sensus.

### **Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Dalam penelitian ini yang dijadikan responden adalah jumlah sampel penelitian dari seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 46 responden. Data responden penelitian mengenai kualifikasi responden berdasarkan Eselon disajikan dalam Tabel 4 dibawah ini:

**Tabel 4**  
**Data Kualifikasi Responden Penelitian Berdasarkan Eselon**

No	Eselon	Sampel Penelitian (Responden)
1	Eselon II	1
2	Eselon III	5
3	Eselon IV	8
4	Non Eselon dan Fungsional	32
<b>Jumlah</b>		<b>46</b>

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019

Data responden penelitian mengenai jenis kelamin responden disajikan dalam Tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5**  
**Tingkatan Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki laki	32	71,11 %
2	Perempuan	13	28,89 %
<b>Jumlah Total</b>		<b>45</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Penelitian Tahun 2019

Untuk mengetahui bagaimana korelasi (r) atau hubungan serta pengaruh kompetensi kepemimpinan terhadap kepuasan kerja di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya, dapat dilihat dari nilai Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi ( $R=r^2$ ). Metode analisis korelasi dikembangkan untuk mempelajari pola dan mengukur hubungan keeratan secara statistik antara dua variabel atau lebih. Hasil analisis statistik diperoleh hasil yang dapat dijelaskan dalam Tabel sebagai berikut:

**Tabel 6**  
**Koefisien Korelasi Antara X dengan Y**  
*Model Summary*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.873 <sup>a</sup>	.762	.762	2.38593

- a. Predictors: (Constant), Kompetensi Kepemimpinan
- b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Koefisien Determinasi ( $R = r^2$ ) merupakan ukuran proporsi keragaman (variansi) total nilai variabel tak bebas (Y) yang dapat dijelaskan oleh nilai variabel bebas (X) melalui hubungan linier. Nilai Koefisien Korelasi hasil pengolahan statistik adalah sebesar  $r = 0,873$  dimana angka ini menunjukkan hubungan antara kompetensi kepemimpinan (X) terhadap kepuasan kerja (Y) di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten

Tasikmalaya sebesar 0,873. Sedangkan dari tabel di atas dapat dilihat bahwa Koefisien Determinasi atau (*R Square*) menunjukkan  $R = (0,873)^2 = 0,762$  dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh Kompetensi Kepemimpinan (X) Kepala Dinas sebesar 0,762 dan sisanya yaitu  $100\% - 76,2\% = 23,8\%$  dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis.

Dikarenakan  $F_{hitung} 775.350 > 1,51$ ; maka tolak  $H_0$  yang berarti terima  $H_a$  yang artinya terdapat pengaruh secara simultan antara Kompetensi Kepemimpinan (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dapat dikatakan bahwa antara Kompetensi Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif yang kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Peran dan Fungsi Kompetensi Kepemimpinan di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya sudah berjalan dengan baik, secara keseluruhan dan berdampak terhadap kepuasan para pegawainya di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya.

## Simpulan

Berdasarkan hasil dari pembahasan serta didukung dengan sejumlah data yang diperoleh dari analisis statistik maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rekapitulasi skor keseluruhan angket tentang Kompetensi Kepemimpinan Kepala Dinas di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kategori tinggi dengan persentase 73,19 %.
2. Rekapitulasi skor keseluruhan angket tentang Kepuasan Kerja pegawai di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya sudah baik, hal ini dapat dilihat dari kategori tinggi dengan persentase 73,0 %.
3. Berdasarkan hasil analisis data, pengaruh Kompetensi Kepemimpinan (X) secara simultan berpengaruh signifikan Variabel Variabel Kepuasan Kerja (Y) di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya dengan besarnya korelasi ( $r$ ) sebesar 0,873 dimana angka ini merupakan hubungan yang kuat.
4. Secara simultan bahwa antara Kompetensi Kepemimpinan (X) memiliki pengaruh positif yang kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) dimana Peran dan Fungsi Kompetensi Kepemimpinan di lingkungan Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya sudah berjalan dengan baik, secara keseluruhan dan berdampak terhadap kepuasan para pegawainya di Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tasikmalaya.

## Referensi

- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., James, H.D. (1996). *Management*. Alih Bahasa, Zuhad Ichyaudin. Edisi. 9. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. (2003). *Manajemen*, Edisi 11. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Kast, F.E., James, E.R. (2002). *Organisasi dan Manajemen*. Terj. A. Hasymi Ali. Edisi. 4. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keban, Y.T. (2014). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.

- Koontz, H., O' Donnel, C., Heinz, W. (1995). *Manajemen*. Ed. Alfonsus Sirait. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Rivai, V, *et al.* (2011). *Corporate Performance Management*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Savage, C.M. (1996). *Fifth Generation Managemet*. USA: Butterworth-Heinnemann.
- Siagian, S P. (1996). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: PT Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G.R. (2000). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Alih bahasa: J. Smith D.E.M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wasistiono, S. (2002), *Kapita Selekta Manajemen Pemerintahan Daerah*. Bandung: CV. Fokusmedia.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2003). *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.