
PENGARUH JOB DESKRIPSI DAN AGILE LEADERSHIP TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA

Hariyati¹, Umyy Kalsum², Nofal Supriadin²

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

²Dosen Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email: hariyati.s.e93@gmail.com¹, umykalsumbppdn2014@gmail.com², nofalsupriaddin.stie66@gmail.com²

Abstract

This study aims to determine the Effect of Job Description and Agile Leadership on Job Satisfaction and Employee Performance at the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province and the effect of Job Satisfaction on Employee Performance. The population and sample in this study are employees of the Regional Secretariat of Southeast Sulawesi Province, totaling 95 people. This type of research is a quantitative approach. Data were collected using questionnaires. Data analysis using Partial Least Square (PLS) approach. The results showed that the Job Description Variable had a positive and significant effect on Job Satisfaction and Employee Performance at the Regional Secretariat Office of Southeast Sulawesi Province. This shows that the relationship between duties and responsibilities, job identification and authority and job standards are well implemented so as to increase job satisfaction and employee performance. Agile Leadership has a positive and significant effect on Job Satisfaction and Employee Performance at the Regional Secretariat Office of Southeast Sulawesi Province. It can be seen that leaders are able to encourage employees through providing reinforcement for employee success. Job Satisfaction acts as a liaison between Job Description of Employee Performance, and Agile Leadership of Employee Performance at the Regional Secretariat Office of Southeast Sulawesi Province.

Keywords: Job Description, Agile Leadership, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengalaman kerja dan keterampilan kerja Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Job Deskripsi dan *Agile Leadership* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara dan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 95 orang. Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Job Deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini menunjukkan Hubungan Tugas Dan Tangungjawab, Identifikasi Pekerjaan Dan Standar Wewenang dan Pekerjaan dilaksanakan dengan baik sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Agile Leadership* memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Dapat dilihat pemimpin mampu mendorong pegawai melalui pemberian penagukan atas keberhasilan pegawai. Kepuasan Kerja berperan sebagai penghubung antara Job Deskripsi terhadap Kinerja Pegawai, dan *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Kata Kunci : Deskripsi Pekerjaan, Kepemimpinan tangkas, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pegawai dan instansi merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi. Sedangkan instansi merupakan wadah atau tempat pegawai untuk melakukan kegiatan dan aktivitas sehari-hari. Instansi sangat perlu menjadikan pegawai sebagai rekan terbaik dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Sebaliknya pegawai akan berusaha memberikan kinerja terbaik untuk membantu instansi dalam mencapai tujuannya. Prestasi seperti kinerja yang terbaik yang dapat diberikan pegawai untuk instansi tersebut. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menggambarkan keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai (2019) bahwa “Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja organisasi yang dicerminkan oleh kinerja karyawan”. Dalam mencapai kinerja yang baik maka organisasi perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dengan upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada publik dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja para pegawai. Salah satu program peningkatan kinerja pegawai yang dapat menjadi indikator pendukung tercapainya tujuan organisasi yaitu *job description* (deskripsi pekerjaan).

Berbicara mengenai sumber daya manusia tidak lepas dari masalah kinerja, karena kinerja yang baik dapat meningkatkan efektifitas dan memberikan kepuasan terhadap diri sendiri maupun organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja merupakan hasil atau ukuran dari suatu proses atau pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (August W. Smith dalam Sedarmayanti, 2009). Dalam dunia kerja, kinerja merupakan serangkaian aktivitas pekerjaan yang dilakukan di semua level organisasi berdasarkan perencanaan atau target yang sudah digariskan oleh organisasi dan disepakati oleh semua pekerja, selain itu juga memaksimalkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menerima kesepakatan tujuan dan bertekad untuk mencapai sesuai harapan perusahaan, Sinambela (2018) dan Nawawi (2017).

Sumber daya manusia memiliki peranan penting sebagai salah satu faktor penentu kesuksesan suatu organisasi, tentunya tidak terlepas dari adanya peran seorang pemimpin. Setiap pekerjaan memiliki perbedaan, karena setiap pekerjaan menuntut pengalaman dan pengetahuan yang berbeda. Yang menjadi tantangan adalah pemimpin harus mampu mengetahui karakteristik pegawai seperti apa yang dibutuhkan. Kepemimpinan juga memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kinerja memiliki arti sebagai suatu hasil pencapaian individu ataupun kelompok pada organisasi, sehingga adanya kualitas kinerja karyawan yang perlu diperhatikan ialah kepemimpinan dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih bagus (Rasjid, 2021).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa organisasi harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang pegawai dan pimpinan organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

Pegawai yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya dari pada balas jasa/upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Pegawai akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara adalah deskripsi kerja atau (*job description*). (Dessler, 2012) menyatakan deskripsi kerja (*job description*) adalah suatu pernyataan tertulis yang menguraikan fungsi,

tugas-tugas, tanggung jawab, wewenang, kondisi kerja dan aspek-aspek pekerjaan tertentu.

Disisi lain, rendahnya cakupan kerja dan kedalaman kerja yang dirasakan pegawai, akan menimbulkan kejenuhan atau kebosanan kerja sehingga berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Tugas yang sifatnya rutin, monoton, beban kerja yang kurang proposional ataupun tugas pekerjaan yang kurang menantang akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Studi empiris yang dilakukan oleh (Fridayanty & Setiawan, 2018), dan (Sucaga et al., 2018), keduanya menyatakan bahwa job description berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa masih ada pegawai yang merasa kurang puas dengan pembagian tugas yang diberikan oleh atasan, dan masih ada posisi jabatan yang diduduki oleh orang yang tidak sesuai dengan kompetensi atau latar belakang pendidikannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu hal yang sangat diinginkan oleh setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing pegawai atau individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Robbins dan Judge (2015) menjelaskan dari tinjauan atas 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Dimana saat kita berpindah dari level individu ke organisasi, kita juga menemukan dukungan untuk hubungan kepuasan-kinerja.

Hallo et al., 2020 dalam Leadership di Era Digital oleh Ade Onny Siagian, dkk., 2021, mengemukakan bahwa membutuhkan kepemimpinan yang mampu secara cepat mengantisipasi perubahan lingkungan (*volatility*), memprediksi ketidakpastian yang mungkin terjadi di masa depan (*uncertainty*), menganalisis berbagai faktor yang berinteraksi mempengaruhi organisasi (*complexity*), dan menginterpretasikan kondisi dan realitas yang terjadi saat ini secara tepat (*ambiguity*). kemampuan memimpin dalam kondisi yang berubah sangat cepat dan kompleks melalui berbagai tindakan yang dilakukan secara fokus, cepat dan fleksibel yaitu *Agile Leadership* (Horney et al., 2010). *Agile Leadership* adalah aktivitas memimpin dengan prinsip-prinsip *agile* sebagai bagian dari rencana strategik untuk membawa organisasi ke pencapaian tujuan secara efektif yang tidak dimiliki semua orang. *Agile Leadership* penting memiliki kapabilitas perubahan adalah kemampuan pemimpin untuk secara cepat mengidentifikasi adanya perubahan di lingkungan internal dan eksternal, merespon perubahan yang muncul dengan melakukan berbagai penyesuaian kondisi dan proses kerja, serta memanfaatkan perubahan sebagai peluang untuk keefektifan organisasi

Deskripsi pekerjaan tersebut bisa menjadi suatu rintangan apabila tidak akurat, tidak lengkap dan kadaluarsa. Penulisan dari deskripsi pekerjaan yang sempurna dapat menjadi aser dan dapat menggambarkan dengan jelas posisi dalam organisasi yang dapat memberikan pandangan operasional secara keseluruhan dan juga dapat menunjukkan bahwa deskripsi pekerjaan telah dirancang dan dianalisis sebagai suatu bagian integral dari pelayanan organisasi. Mondy (2005) menyatakan bahwa Deskripsi pekerjaan harus dilaksanakan agar organisasi dapat mencapai tujuannya.

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai. Ibarat navigator, deskripsi pekerjaan merupakan peta yang dijadikan sebagai yang menunjukkan arah, kemana harus belok, berapa kecepatan yang diperlukan dan seterusnya. Karena itu, suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Wiwin (2012) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa dengan adanya deskripsi pekerjaan diharapkan tugas-tugas yang diberikan pimpinan dapat dikerjakan tepat pada waktunya dan hasil yang baik dengan upaya menjelaskan tugas pokok dan fungsi masing-masing dari setiap klasifikasi jabatan untuk mengetahui dan memahami posisi masing-masing.

Mondy (2005), induk kajian deskripsi pekerjaan adalah analisis pekerjaan. Informasi yang diperoleh melalui analisis pekerjaan penting untuk penyusunan deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan merupakan produk yang pertama dan langsung dari proses analisis pekerjaan berupa pernyataan yang akurat dan ringkas tentang apa yang diharapkan akan dilaksanakan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya dalam diri setiap pegawai yang memangku jabatan yang telah dimilikinya. Dengan adanya hal ini, merupakan suatu aktivitas dalam upaya menciptakan kualitas dari suatu pekerjaan dan kualitas dari kinerja total suatu organisasi maupun perusahaan. Sehingga deskripsi pekerjaan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2005), Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Uno (2007) kinerja pegawai yang dimaksud adalah hasil kerja pegawai yang terefleksi dalam cara merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang intensitasnya dilandasi oleh etos kerja, serta profesional pegawai dalam proses pekerjaan (Nasution & Sinaga, 2014; Siregar, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yang dikatakan oleh Robbins dan Judge (2006) bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dapat dikatakan apabila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja maka akan berpengaruh positif pula terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut.

Deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan sangat diperlukan dalam setiap perusahaan maupun dalam organisasi. Suatu organisasi mempunyai alasan mengapa harus ada, untuk apa diadakan dan sasaran apa yang harus dicapai, karena suatu organisasi maupun perusahaan merumuskan visi, misi dan perencanaan yang kemudian membentuk suatu struktur. Dari struktur inilah selanjutnya pekerjaan atau jabatan itu muncul. Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki tujuan atau visi misinya masing-masing yang ingin dicapainya. Salah satu pencapaian itu melalui deskripsi pekerjaan atau uraian pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu bekerja sama dengan pegawai, begitu juga sebaliknya, pegawai juga harus cakap terhadap deskripsi pekerjaan (*job description*) yang telah diberikan kepadanya dengan penuh rasa tanggung jawab dan melaksanakan tugas dengan baik dan benar. Hasibuan (2005) Dengan adanya deskripsi pekerjaan tersebut akan membentuk kinerja pegawai yang handal dibidangnya masing-masing.

Organisasi perusahaan maupun Instansi Pemerintah yang baik ialah yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi atau instansi secara berkesinambungan (Oktafien & Yuniarsih, 2017; Amri & Ramdan, 2020). Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Amri, 2021)

Merujuk pada pembahasan diatas, maka penulis telah melakukan observasi mengenai kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil sementara menunjukkan ternyata masih terdapat masalah dalam pembagian beban kerja, yaitu adanya pegawai yang diberikan beban kerja yang melebihi beban kerja yang seharusnya sesuai dengan

posisi pegawai tersebut. Contohnya pengadministrasi umum diberinkan beban kerja sebagai pengolah data. Pengelolaan sumber daya manusia dapat dikatakan belum terlaksana dengan baik. Contohnya dalam hal pembagian tugas belum terlaksana dengan baik. Masih ada pegawai yang tidak mengerjakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing- masing, seperti fungsional perencana mengerjakan kegiatan pengendalian dan pelaporan, pengolah data pertanggungjawaban bendahara mengerjakan pengolah data bagian pelaporan. Serta masih ada pegawai yang masuk tidak tepat waktu.

TINJAUAN PUSTAKA

Job Deskripsi

Deskripsi pekerjaan adalah keseluruhan kajian ringkasan informasi pekerjaan dan syarat-syarat pelaksanaan seorang karyawan sebagai hasil dari analisis yang berisi tugas pokok dari uraian pekerjaan, (Rivai, 2008). Sedangkan deskripsi kerja menurut Malthis dan Jackson (2010) merupakan proses menyebutkan tugas, tanggung jawab dari suatu pekerjaan. Sebelum pekerjaan atau tugas dilakukan maka terlebih dahulu harus dilakukan suatu analisis pekerjaan (*job analysis*). Perlu diingat bahwa analisis pekerjaan tidak sama dengan deskripsi pekerjaan (*job description*), namun pada akhirnya analisis pekerjaan akan berakhir pada suatu bentuk uraian tugas. Indikator dalam Deskripsi pekerjaan, penulis mengambil teori Deskripsi pekerjaan Menurut Hasibuan (2014) mengatakan *Job Description* (deskripsi pekerjaan) harus jelas dan persepsinya mudah dipahami. Teori ini diuraikan yaitu Identifikasi pekerjaan atau jabatan, Hubungan tugas dan tanggung jawab, Standar wewenang dan pekerjaan, dan Syarat kerja harus diuraikan dengan jelas.

Agile Leadership

Kepemimpinan *agile* adalah kemampuan memimpin dalam kondisi yang berubah sangat cepat dan kompleks melalui berbagai tindakan yang dilakukan secara fokus, cepat dan fleksibel (Horney et al., 2010). Kepemimpinan *Agile Leadership* adalah konsep yang berkembang dalam praktik manajemen dan kepemimpinan yang berfokus pada responsivitas, adaptabilitas, dan kolaborasi. Meskipun definisi kepemimpinan *agile leadership* dapat bervariasi, ada konsensus bahwa kepemimpinan *Agile* melibatkan responsivitas terhadap perubahan, kolaborasi yang kuat, mendorong keterlibatan aktif dan otonomi pegawai, serta fokus pada pengembangan individu dan tim. Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kepemimpinan *Agile Leadership*: Responsivitas terhadap perubahan, Keterlibatan dan partisipasi aktif, Kolaborasi dan kerja tim yang efektif, Fleksibilitas dan adaptabilitas, Dukungan dan pemberdayaan, Komunikasi yang terbuka dan transparansi, dan Pembelajaran dan inovasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2010) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, Kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Mangkunegara (2009), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyongkong atau tidak menyongkong dari pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi lainnya. Menurut Ass'ad (2003) indikator-indikator kepuasan kerja antara lain kepuasan terhadap pekerjaan, upah/gaji, promosi, rekan kerja dan pengawasan.

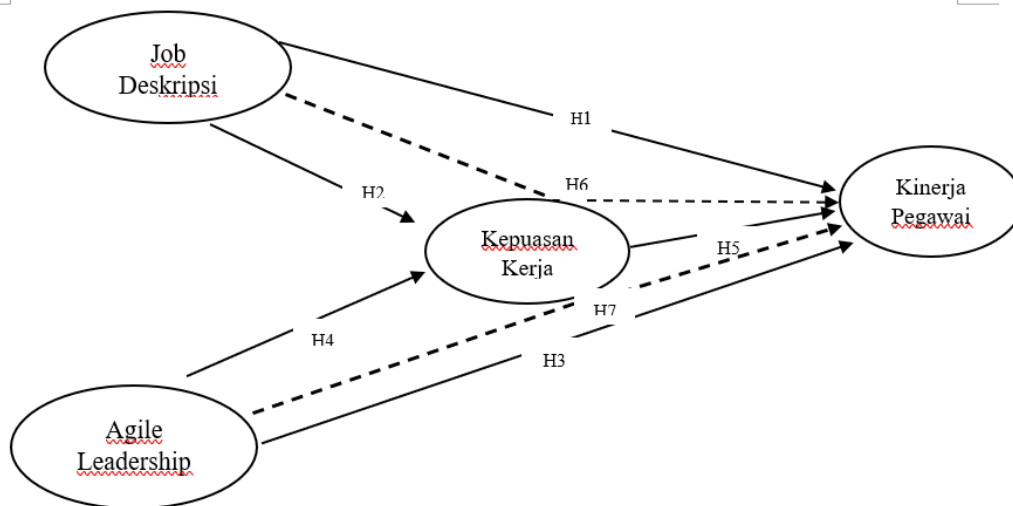
Kinerja Pegawai

Kinerja berasal dari pengertian *performance*, ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja (Wibowo, 2014). Kinerja pegawai merupakan segala kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Banyak ahli yang berpendapat mengenai makna kinerja pegawai, salah satunya ialah Mangkunegara (2005) yang menyatakan kinerja pegawai adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Afandi (2018) indikator-indikator kinerja pegawai adalah Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Efisiensi dalam melaksanakan tugas, Disiplin kerja, Inisiatif, Ketelitian, Kepemimpinan Kejujuran, dan kreativitas.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas selanjutnya merancang kerangka konsep penelitian dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1 : Job Deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H2 : Job Deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H3 : *Agile Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H4 : *Agile Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H5 : Kepuasan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
- H6 : Job Deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kineja dengan Kepuasan sebagai Mediasi
- H7 : *Agile Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kineja dengan Kepuasan sebagai Mediasi

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian adalah rancangan yang berisi pengumpulan, pengukuran dan analisis data yang dibuat untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran & Bougie, 2016). Berikut deskripsi Rancangan penelitian ini didasarkan pada kategori elemen yang diuraikan yaitu Strategi penelitian, Tingkat interferensi peneliti, Pengetahuan studi, Unit analisis, Rentang

waktu. Lokasi penelitian di lakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara sebanyak \pm 510 orang pegawai. penelitian ini menggunakan jumlah sampel minimum sebanyak 95 orang pegawai dengan asumsi tingkat *communalities* sedang dan didasarkan pada rasio lima kali dari jumlah indikator variabel yang diteliti sejumlah 19 indikator.

Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner teknik utama dalam pengumpulan data atau informasi sebagai bahan penelitian (data primer) adalah dengan menggunakan instrument penelitian, yang berupa daftar pertanyaan atau angket. Metode analisis data ini menggunakan dua macam analisis, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial terhadap data yang diperoleh di lapangan. Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Structural Equation Model (SEM)* berbasis *Partial Least Square (PLS)*.

HASIL PENELITIAN

Evaluasi Model Struktural

Evaluasi model struktural berkaitan dengan pengujian hipotesis antara variabel penelitian. Pemeriksaan evaluasi model structural dilakukan dalam tiga tahap yaitu pertama memeriksa tidak adanya multikolinear antara variabel ukuran Inner VIF (Variance Infaled Factor) nilai VIF dibawah 5 (lima) menunjukkan tidak ada multikolinear antara variabel, Hair et al (2021).

Kedua adalah pengujian hipotesis antara variabel dengan nilai p-value. Bila p-value hasil pengujian lebih kecil dari 0,05 maka pengaruh signifikan antara variabel. Dengan selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur. Ketiga adalah nilai f square yaitu pengaruh variabel pada level struktural dengan kriteria (f square 0,02 rendah, 0,15 moderat dan 0,35 tinggi). Hair at al (2021) dan f square efek mediasi disebut statistik upsilon (ν) yang diperoleh dengan cara mengkuadratkan koefisien mediasi, lachhowicz et al (2018) yang di interpretasikan dalam Ogbeibu et al (2022) adalah pengaruh mediasi rendah (0,02), pengaruh mediasi sedang (0,075), dan pengaruh mediasi tinggi (0,175).

1. Pengujian multikolinier antara variabel

Sebelum dilakukan hipotesis model structural maka perlu melihat ada tidaknya multikolinier antara variabel yaitu dengan ukuran statistik *inner VIF*.

Tabel 1. *inner VIF*

	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai
<i>Agile leadership</i>	2.012	2.379
Job deskripsi	2.012	2.147
Kepuasan kerja		1.818
Kinerja pegawai		

Sumber: Hasil olahan Peneliti (2023)

Hasil estimasi menunjukkan nilai inner VIF $>$ 5 maka tingkat multikolinier antara variabel rendah. Hasil ini menguatkan hasil estimasi parameter dalam SEM PLS bersifat robust (tidak bias).

2. Pengujian Hipotesis

Tabel 2. Pengujian Hipotesis

Hipotesis	<i>Path Coefficient</i>	P values	95% Interval kepercayaan path coefisien		<i>F Square</i>
			Batas Bawah	Batas Atas	
Job Deskripsi -> Kepuasan Kerja	0,273	0,023	0,037	0,506	0,067

Hipotesis	Path Coefficient	P values	95% Interval kepercayaan path coefisien		F Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
Job Deskripsi -> Kinerja Pegawai	0,368	0,000	0,241	0,503	0,225
Agile Leadership -> Kepuasan Kerja	0,449	0,000	0,218	0,671	0,182
Agile Leadership -> Kinerja Pegawai	0,253	0,008	0,072	0,445	0,096
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,350	0,000	0,186	0,493	0,240
Agile Leadership -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,157	0,000	0,056	0,283	-
Job Deskripsi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,095	0,033	0,013	0,188	-

Sumber: Hasil olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka diketahui sebagai berikut:

- a. Hipotesis pertama (H1) diterima karena memiliki pengaruh positif dan signifikan Job Deskripsi terhadap Kepuasan Kerja dengan path coefficient (0,273) dan p-value ($0,023 < 0,05$), setiap perubahan Job Deskripsi maka mempengaruhi Kepuasan Kerja. Dalam rentang kepercayaan 95% besar pengaruh Job Deskripsi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja terletak antara 0,037 sampai 0,506. Keberadaan Job Deskripsi dalam meningkatkan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh rendah dalam level struktural (f square 0,067). Job Deskripsi dinilai dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dimana ketika adanya peningkatan Job Deskripsi maka akan meningkat hingga 0,506.
- b. Hipotesis kedua (H2) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan Job Deskripsi terhadap Kinerja Pegawai dengan path coefficient (0,368) dan p-value ($0,000 < 0,05$). Setiap perubahan pada Job Deskripsi akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam rentang kepercayaan 95% besar pengaruh Job Deskripsi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai terletak antara 0,241 sampai 0,503. Meskipun demikian keberadaan Job Deskripsi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh moderat dalam level struktural (f square 0,225). Dengan adanya Job Deskripsi mengacu pada deskripsi pekerjaan atau tugas-tugas yang harus dilakukan oleh pegawai dalam suatu organisasi akan meningkat hingga 0,503. Ini dapat mencakup detail pekerjaan, tanggung jawab, kualifikasi yang diperlukan, dan sejenisnya.
- c. Hipotesis ketiga (H3) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan Agile Leadership terhadap Kepuasan Kerja dengan path coefficient (0,449) dan p-value ($0,000 < 0,005$). Setiap perubahan pada Agile Leadership akan meningkatkan Kepuasan Kerja. Dalam rentang kepercayaan 95% besar pengaruh Agile Leadership dalam meningkatkan Kepuasan Kerja terletak antara 0,218 sampai 0,671. Meskipun demikian keberadaan Agile Leadership dalam meningkatkan Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh moderat dalam level struktural (f square 0,182). Gaya kepemimpinan tangkas dinilai sangat penting dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dimana ketika adanya peningkatan pada gaya kepemimpinan tangkas maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja dan meningkat hingga 0,671.
- d. Hipotesis keempat (H4) diterima dan mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara Agile Leadership terhadap Kinerja Pegawai dengan path coefficient (0,253) dan p-value ($0,008 < 0,05$). Setiap perubahan pada Agile Leadership maka akan mempengaruhi Kinerja Pegawai. Dalam rentang kepercayaan 95% besar pengaruh Agile Leadership dalam meningkatkan Kinerja Pegawai terletak antara 0,072 sampai 0,445. Keberadaan

Agile Leadership dalam meningkatkan Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh rendah dalam level struktural (f^2 0,096). Pengaruh Agile Leadership dinilai dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dimana mengacu pada keefektifan kepemimpinan berbasis prinsip-prinsip agile dalam sebuah organisasi. Kepemimpinan agile umumnya mencakup adaptabilitas, kolaborasi, dan responsif terhadap perubahan maka akan meningkat hingga 0,445.

- e. Hipotesis kelima (H5) diterima yaitu ada pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan path coefficient (0,350) dan p-value ($0,000 < 0,05$). Setiap perubahan pada Kepuasan Kerja akan meningkatkan Kinerja Pegawai. Dalam rentang kepercayaan 95% besar pengaruh Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai terletak antara 0,186 sampai 0,493. Meskipun demikian keberadaan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai mempunyai pengaruh moderat dalam level struktural (f^2 0,240). Dengan adanya Kepuasan Kerja dalam mengukur sejauh mana pegawai mencapai hasil atau kinerja yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, pencapaian target, penilaian kinerja, atau indikator kinerja akan meningkat hingga 0,493.

3. Pengujian mediasi

Untuk mengukur mediasi dilakukan dengan melihat nilai statistik mediasi ν mengacu pada yang direkomendasikan oleh Cohen dalam Ogbeibu et al (2020) yaitu 0,175 (pengaruh mediasi tinggi), 0,075 (pengaruh mediasi medium) dan 0,01 (pengaruh mediasi rendah). Statistik mediasi ν diukur dengan rumus: $\beta^2MX \beta^2YM.X$

Tabel 3. Pengujian Mediasi

Tabel Pengujian mediasi Hipotesis	Path Coefficient	P values	95% Interval kepercayaan path coefisien		Statistik upilon (ν)	Keterangan
			Batas bawah	Batas atas		
Agile Leadership -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,157	0,007	0.056	0.283	$(0,449)^2$ $(0,350)^2 =$ 0,008	Pengaruh rendah
Job Deskripsi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,095	0,033	0.013	0.188	$(0,273)^2$ $(0,350)^2 =$ 0,009	Pengaruh rendah

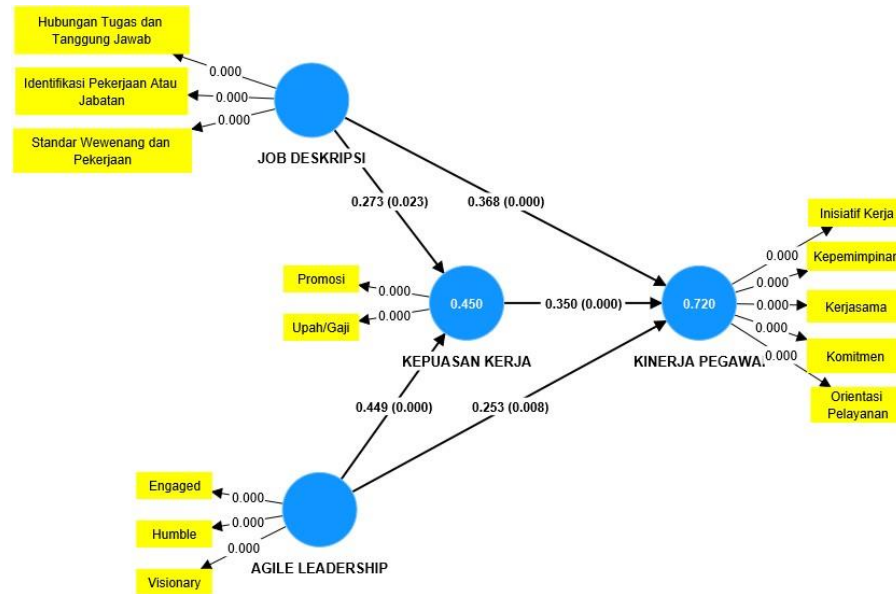
Sumber: Hasil olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan perhitungan tabel diatas maka peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh tidak langsung *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan tetapi termaksud dalam level struktural tergolong rendah. Pada tabel 3 pada hipotesis *Agile Leadership* -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai *Path Coefficient* untuk hubungan *Agile Leadership* dengan Kepuasan Kerja adalah 0,157. Namun p-value yang diperoleh sebesar 0,007 menunjukkan bahwa hubungan signifikan secara statistik. Interval kepercayaan 95% menunjukkan bahwa pengaruh ini dapat di andalkan.

Berdasarkan perhitungan tabel diatas maka peran Kepuasan Kerja dalam memediasi pengaruh tidak langsung Job Deskripsi terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan tetapi termaksud dalam level struktural tergolong rendah. Pada tabel 5.27 pada hipotesis Job Deskripsi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai *Path Coefficient* untuk hubungan Job Deskripsi dengan Kepuasan Kerja adalah 0,095. Namun p-value yang diperoleh

sebesar 0,033 menunjukkan bahwa hubungan signifikan secara statistik. Interval kepercayaan 95% menunjukkan bahwa pengaruh ini dapat di andalkan.

Berdasarkan hasil pengujian mediasi ini, dapat diartikan bahwa Kepuasan Kerja dapat berperan sebagai mediator antara Job Deskripsi dan Kinerja Pegawai, serta antara *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Job Deskripsi dan *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai terjadi melalui Kepuasan Kerja.



Gambar 2. Model Pengukuran Hipotesis
 Sumber: Hasil olahan Peneliti (2023)

Job Deskripsi mempunyai pengaruh langsung yang tinggi terhadap Kinerja Pegawai yang diukur dengan Hubungan Tugas Dan Tanggung Jawab, Identifikasi Pekerjaan, Standar Wewenang dan Pekerjaan. Dibandingkan dengan *Agile Leadership* juga memiliki pengaruh langsung yang rendah terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai dimediasi oleh Kepuasan Kerja yang di ukur dengan Promosi dan Upah/Gaji. Semakin banyak upah/gaji yang diterima maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Evaluasi Kebaikan dan Kecocokan Model

PLS merupakan analisis SEM berbasis varians dengan tujuan pada pengujian teori model yang menitikberatkan pada studi prediksi. Oleh karena itu maka dikembangkan beberapa ukuran untuk menyatakan model yang diajukan dapat diterima seperti *R-square*, *Q square*, SRMS, Hair *et al* (2019) dan *Goodness of Fix Index (GoF Index)*, Sarstedt dan Henseler (2013).

1. Pengujian Koefisien Determinasi

Ukuran statistik *R-square* menggambarkan besarnya variansi endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen/endogen lainnya dalam model. Menurut Chin (1998) nilai interpretasi *R-square* secara kualitatif adalah 0,19 (pengaruh rendah), 0,33 (pengaruh moderat), dan 0,66 (pengaruh tinggi). Sedangkan *R-square* menggambarkan ukuran akurasi prediksi yaitu seberapa baik setiap perubahan variabel eksogen/endogen validasi dalam PLS untuk menyatakan kesesuaian prediksi model (*predictive relavence*).

Tabel 4. *R-square*

	<i>R-square</i>	<i>Q-square</i>
Kepuasan kerja	0,715	0,708
Kinerja pegawai	0,784	0,777

Sumber: Hasil olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, maka dapat dikatakan bahwa besarnya pengaruh bersama Job Deskripsi dan *Agile Leadership* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 71,5% (pengaruh tinggi). Besarnya pengaruh Job Deskripsi dan *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 78,4% (pengaruh tinggi). Meskipun Nilai *Q-square* diatas menyatakan model mempunyai *predictive relavence* akan tetapi dalam Hair *et al* (2019) nilai interpretasi *Q-square* kualitatif adalah 0 (pengaruh rendah), 0,25 (pengaruh moderat) dan 0,50 (pengaruh tinggi). Oleh karena itu berdasarkan hasil pengolahan diatas, nilai *Q-square* variabel Kepuasan Kerja adalah $0,715 > 0,50$ (akurasi prediksi tinggi) dan Kinerja Pegawai adalah $0,784 > 0,50$ (akurasi prediksi tinggi).

2. Pengujian Kecocokan Model

Dalam Yamin (2022), nilai SRMR (*standardized root mean residual*) merupakan ukuran fit model (kecocokan model) yaitu perbedaan antara matrik korelasi data dan matrik korelasi taksiran model. Dalam Hair *et al* (2021) nilai SRMR di bawah 0,80 menunjukkan model fit (cocok). Walaupun dalam Karin Schmellah *et al* (2003), nilai SRMR antara 0,80 – 0,10 menunjukkan model *acceptabel fit*.

Tabel 5. *Standardized Root Mean Residual*

	Estimated model
SRMR	0,076

Sumber: Hasil olahan Peneliti (2023)

Hasil estimasi model berdasarkan tabel diatas adalah 0,076 yang berarti bahwa model menunjukkan model fit (cocok). Data empiris dapat menjelaskan pengaruh antara variabel dalam model.

3. Pengujian *Goodnes of Fit*

Goodnes of Fit Index (Gof Index) merupakan evaluasi keseluruhan model yang merupakan evaluasi model pengukuran dan model structural. GoF Index ini hanya dapat dihitung dari model pengukuran reflektif yaitu akar dari perkalian geometric rata-rata *R-square*. Menurut Wetzel *et al* (2009) dalam Yamin (2022), interpretasi nilai GoF index adalah 0,1 (GoF rendah), 0,25 (GoF medium) dan 0,36 (GoF tinggi).

Tabel 6 Gof Index

Rata-Rata Comunality	rata-rata R-square	GoF Index
0,699	0,749	0,724

Sumber: Hasil olahan Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, menunjukkan nilai GoF model adalah 0,724 termaksud kategori GoF tinggi. Data empiris mampu menjelaskan variabel dengan model pengukuran tingkat kecocokan tinggi.

PEMBAHASAN

Job Deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Job Deskripsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur keduanya bernilai positif serta besaran nilai p-value ($0,023 < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya Job Deskripsi yang baik dapat dilihat dari hubungan tugas dan tanggung jawab, identifikasi pekerjaan atau jabatan, dan standar wewenang dan pekerjaan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara akan mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik.

Kepuasan Kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi. Karena dengan memiliki kepuasan kerja pada diri sendiri seorang pegawai dalam

bekerja akan lebih mengacu partisipasinya dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbin (2006) dalam penelitian Utomo (2010) setiap yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shelly Nurillah Sucaga 2018 Pengaruh Deskripsi Kerja (*Job Description*), *Work-Life Balance* Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh Job Description, *Work-Life Balance* dan Budaya Kerja. Implementasi sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Hasil yang diperoleh Deskripsi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

Job Deskripsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat Nilai *path coefisient* (0,368) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Job Deskripsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini terlihat dari koefisien jalur keduanya bernilai positif serta besaran nilai p-value ($0,000 < 0,05$). Hal ini dapat diartikan bahwa dengan adanya Job Deskripsi yang baik dapat dilihat dari hubungan tugas dan tanggung jawab, identifikasi pekerjaan atau jabatan, dan standar wewenang dan pekerjaan pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara akan mendorong pegawai untuk menjalankan tugas dengan baik.

Dengan berjalannya job description yang sesuai dengan ruang lingkup didalamnya seperti fasilitas kerja yang di berikan sesuai dengan kenyamanan pegawai kemudian kondisi pekerjaan yang nyaman dengan meminimalisir segala konflik internal maupun eksternal, dan standar hasil kerja tidak dilebih-lebihkan maka beberapa hal tersebut sangat mempengaruhi kondisi pekerjaan. dengan berjalannya beberapa dimensi yang menjadi faktor pendorong job description ini, maka kinerja karyawanpun akan semakin meningkat (Pitaloka et al., 2019)

Agile Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Dari pengujian hasil hipotesis, diketahui bahwa Nilai *path coefisient* (0,449) dan p-value ($0,000 < 0,05$) pada hubungan Kepuasan Kerja mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan antara *Agile Leadership* terhadap Kepuasan Kerja yang mendukung hipotesis ketiga pada penelitian ini. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang agile dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Naman berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini instrumen penelitian memenuhi nilai statistik pada konteks humble, visionary dan engaged pada variabel *Agile Leadership* serta promosi dan Upah/Gaji pada Variabel Kepuasan Kerja. Dimana adanya promosi jabatan berdasarkan kompetensi pengalaman kerja dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan dan pemberian Upah/Gaji yang sesuai membuat pegawai semangat dalam bekerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Agile Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Agile Leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat Nilai *path coefisient* (0,253) dan p-value ($0,008 < 0,05$) pada hubungan Kinerja Pegawai mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai yang mendukung hipotesis keempat pada penelitian ini. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepemimpinan yang agile dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lulu Setiawati (2021) yang menggunakan instrumen penelitian serupa dalam mengukur variabel *Agile Leadership* terhadap Kinerja Kaeryawan di Dunia VUCA (Studi

tentang milenial Karyawan Generasi di Jabodetabek). Naman berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini instrumen penelitian memenuhi nilai statistik pada konteks humble, visionary dan engaged pada variabel *Agile Leadership* serta inisiatif kerja, kepemimpinan, Kerjasama, komitmen dan orientasi pelayanan pada variabel Kinerja Pegawai sehingga menunjukkan *Agile Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mempertegas pengaruh positif dan signifikan *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai disektor publik.

Pada penelitian ini, dapat dilihat setiap pegawai beranggapan bahwa memiliki pemimpin yang memiliki visi yang jelas (*visionary*) dalam pengambilan keputusan serta memiliki kerendahan hati (*Humble*) dan untuk berinteraksi dan berkomunikasi (*Engaged*) untuk mengakui keberhasilan pegawai dalam bekerja akan membuat pegawai mengambil inisiatif kerja yang tinggi, mampu bekerjasama dan memiliki komitmen yang tinggi serta mampu memberikan orientasi pelayanan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu.

Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat *path coefisient* (0,350) dan p-value ($0,000 < 0,05$) pada hubungan Kepuasan Kerja mengindikasikan pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yang mendukung hipotesis kelima pada penelitian ini. Hal tersebut dapat diterima dan dirasakan oleh pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian upah/gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik serta promosi yang diberikan sudah sesuai dengan jabatannya maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwardi dan Utomo (2011) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan anatar kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menjelaskan bahwa karyawan memiliki kepuasan dalam bekerja pada organisasi yang akan berdampak pada respon positif untuk bekerja secara optimal.

Kepuasan Kerja mediasi pengaruh Job Deskripsi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil pengujian mediasi, nilai *path coefisien* 0,350 dan p-value $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara Job Deskripsi terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bernilai positif dengan besaran p-value yang memenuhi syarat signifikan yaitu p-value lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian hipotesis ke enam diterima (H_6). Job Deskripsi mengacu pada sejauh mana deskripsi pekerjaan yang diberikan kepada pegawai memengaruhi kinerja mereka yang di ukur dengan tugas dan tanggung jawab, identifikasi pekerjaan atau jabatan, standar wewenang dan pekerjaan. Kepuasan kerja berperan sebagai perantara antara Job Deskripsi dan Kinerja Pegawai.

Kepuasan kerja diukur dengan Upah/Gaji dan promosi yang diberikan. Dalam konteks ini, jika karyawan merasa puas dengan deskripsi pekerjaan mereka, hal ini dapat mempengaruhi kinerja mereka. Selanjutnya, karena Kepuasan Kerja berperan sebagai mediator, ini mengindikasikan bahwa Kepuasan Kerja juga berperan dalam menjelaskan hubungan antara Job Deskripsi dan Kinerja Pegawai. Semakin baik deskripsi pekerjaan Job Deskripsi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja dan akan berdampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja mediasi pengaruh *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara

Berdasarkan hasil pengujian mediasi, nilai *path coefisien* 0,350 dan *p-value* $0,000 < 0,05$ menunjukkan pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan antara *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bernilai positif dengan besaran *p-value* yang memenuhi syarat signifikan yaitu *p-value* lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil pengolahan data pada penelitian ini instrumen penelitian memenuhi nilai statistik pada konteks *humble*, *visionary* dan *engaged* pada variabel *Agile Leadership* serta inisiatif kerja, kepemimpinan, Kerjasama, komitmen dan orientasi pelayanan pada variabel Kinerja Pegawai sehingga menunjukkan *Agile Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini mempertegas pengaruh positif dan signifikan *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai disektor publik.

Pada penelitian ini, dapat dilihat setiap pegawai beranggapan bahwa memiliki pemimpin yang memiliki visi yang jelas (*visionary*) dalam pengambilan keputusan serta memiliki kerendahan hati (*Humble*) dan untuk berinteraksi dan berkomunikasi (*Engaged*) untuk mengakui keberhasilan pegawai dalam bekerja akan membuat pegawai mengambil inisiatif kerja yang tinggi, mampu bekerjasama dan memiliki komitmen yang tinggi serta mampu memberikan orientasi pelayanan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan tertentu. Hubungan *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai dengan kepuasan sebagai dimediasi dapat diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan pada yang telah dikumpulkan pada penelitian ini, maka dapat disimpulkan yaitu Job deskripsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Job deskripsi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Agile Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Agile Leadership* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kepuasan Kerja berperan sebagai penghubung antara Pengaruh Job deskripsi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Kepuasan Kerja berperan sebagai penghubung antara Pengaruh *Agile Leadership* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agustin, T. (2020). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Job Description Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah (Bkd) Kabupaten Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 2(2), 1-15.
- Alysia, S., & Nawawi, M. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Penerapan SOP terhadap Kinerja Karyawan pada PT Victoria Care Indonesia Tbk. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 212-219.
- Aprileny, A. Putri, A. Tanno, A. (2021). Pengaruh Job Description, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Inspektorat Kota Bukittinggi. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (Jmob)*, 1(2), 182-194.
- Boihaki, M,N. (2021). Pengaruh *Job Description* Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Rutan Kelas Ii B Sigli Kabupaten Pidie. *Jurnal Real Riset*. 3(1).

- Bratton, R.L. (2012). Keys to success for department chairs and section heads. *Physician Executive*, 38(2), 44.
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management Tenth Edition*. New Jersey: Prentice Hall
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M,S,P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM
- Hallo, L. dkk. (2020). Effectiveness of leadership decision-making in complex systems. *Systems*, 8(1), 5.
- Horney, N. dkk. (2010). Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. *Human resource planning*, 33(4), 34.
- Nasution, F,R. Sinaga, R,S. (2014). Evaluasi Kinerja Pegawai Kantor Samsat dalam Pelayanan Bea Balik Nama Kendaraan Bermotor. *JPPUMA: Jurnal Ilmu Pemerintahan dan Sosial Politik UMA (Journal of Governance and Political Social UMA)*, 2(1), 1-17.
- Mangkunegara, A,A. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A,A (2011). “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Bandung: Remaja Rosda Karya
- Mondy, R,W. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh. Indonesia : Erlangga.
- Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213-223.
- Robbins, S,P. (2006). *Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Indeks, Kelompok Gramedia.
- Safar, I. Mapparenta, M,N. Nurdin, N. (2013). The Role of Compensation Moderation on the Effect of work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*. Vol 5 No 2.
- Safar, I. Saleh, M. Ramlawati. (2023). Knowledge Management: Perspective of Transformational Leadership on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Vol. 6 No 8.
- Sekaran, S. (2016). *Ancient dreams: a spectroscopic study of variable stars in binary systems*.
- Siregar, A,M. dkk. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Job Description dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Selatan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(3), 267-276.
- Setiawati, L. (2021). The effect of agile leadership and work environment to employees' performance in a VUCA world (Study on millennial generation employees in Jabodetabek). *International Journal of Social Science and Human Research*, 4(11), 3123-3131.
- Sucaga, dkk. (2018). Pengaruh Deskripsi Kerja (Job Description), Work-Life Balance Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Perpustakaan Daerah Provinsi Sumatera Selatan." *Jurnal Kompetitif*.
- Sutrisno, D. Ratnaningsih, S,Y. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Athena Tagaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 2, 395-414.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.