



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



## ANALISIS MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BIDANG HUKUM POLDA SUL-SEL MELALUI KEPUASAN KERJA

*Analysis of Motivation and Competence on The Performance of Employees In The Legal Field of The South Sulawesi Regional Police Through Job Satisfaction*

Selvi Ariani<sup>1</sup>, Seri Suriani<sup>2</sup>, Miah Said<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Kepolisian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

Email: [chastolani270117@gmail.com](mailto:chastolani270117@gmail.com)

Diterima: 22 Agustus 2022/Disetujui: 30 Desember 2022

### ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai bidang hukum Polda Sulsel. Adapun yang menjadi populasi adalah pegawai Bidang Hukum Polda Sulsel yang ditentukan sebanyak 39 orang. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dengan teknik analisis data menggunakan analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian bahwa motivasi kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil persamaan regresi motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja (model 1) memiliki koefisien determinasi sebesar 0,844%. Sedangkan hubungan motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (model 2) dengan koefisien determinasi sebesar 0,857%. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

*Analysis of Motivation and Competence on the Performance of Law Employees of the South Sulawesi Regional Police through Job Satisfaction (supervised by Seri Suriani and Miah Said) The purpose of the study was to analyze the effect of motivation and competence on job satisfaction, analyze the effect of motivation and competence on employee performance, and analyze the effect of job satisfaction on employee performance. To analyze the influence of motivation and competence on performance through job satisfaction of employees in the field of law Polda Sul-Sel. As for the population, there are 39 employees of the Law Division of the South Sulawesi Regional Police who are determined to be. The technique of collecting data is through distributing questionnaires with data analysis techniques using path analysis. The results showed that work motivation and competence had a positive and significant effect on job satisfaction. Motivation and competence have a positive and significant influence on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. From the results of the regression equation of work motivation and competence on job satisfaction (model 1) has a coefficient of determination of 0.844%. While the relationship between work motivation, competence and job satisfaction on employee performance (model 2) with a coefficient of determination of 0.857%. Job satisfaction can mediate the effect of work motivation on employee performance, and job satisfaction can mediate the effect of competence on employee performance.*

**Keywords:** Motivation, Competence, Job Satis-Faction, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

## **1. PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal, maka kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik, Notoadmodjo (2015:5). Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang ada harus dimaksimalkan dan dikontrol agar pekerjaan yang dikerjakan tidak keluar dari tujuan organisasi serta dapat menghasilkan job performance atau kinerja kerja yang tinggi.

Kinerja merupakan sesuatu yang kompleks dan senantiasa perlu ditingkatkan baik dari sisi individual, kelompok, maupun organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja menurut Sutrisno (2019:172) sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Pentingnya masalah kinerja pegawai maka perlunya manajemen harus dapat mendorong sumber daya manusia agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing yaitu, dengan meningkatkan kepuasan kerja sehingga dapat mempertahankan pegawai, pegawai yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan kinerja, sedangkan pegawai yang tidak merasa puas maka akan mempengaruhi berjalannya organisasi dalam pencapaian tujuan. Dimana menurut Malthis & Jackson (2016:99) bahwa kepuasan kerja itu menarik dan penting, hal yang paling mendasar adalah pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Untuk dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja maka dalam penelitian ini peneliti menfokuskan pada dua faktor yakni motivasi dan kompetensi. Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:117) bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmen Adi (2021) dan M. Ikhsan, Andi Reni, Wardhani Hakim (2019), hasil temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain motivasi berpengaruh terhadap kinerja, juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:75) bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh

kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Faisal dan Munir (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian M. Ikhsan, et.al. (2019) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga terdapat riset gap dalam penelitian ini.

Kemudian faktor kedua yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja adalah kompetensi. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, sebagaimana pendapat Kaswan (2016:178) bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik yang secara kausal berkaitan dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh ketrampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik kinerja kerja yang dihasilkan. Penelitian Pandaleke (2016) bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sebagaimana dikemukakan oleh Munandar (2016:356) bahwa kompetensi merupakan keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan pegawai. Ini berarti bahwa dengan adanya kompetensi berarti pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sehingga memberikan rasa puas bagi pegawai dalam bekerja. Kompetensi merupakan suatu keterampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan, dan keterampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi, mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan, atau keahlian. Penelitian Fitri (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja, menganalisis pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **2. METODE**

### **a. Jenis Penelitian**

Metode penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2018) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang

akan diolah merupakan data kuesioner yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 23 yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja bidang hukum pada Polda Sulsel melalui kepuasan kerja pegawai.

#### b. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Polda Sulsel berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan KM.16, Kecamatan. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

#### c. Variabel Penelitian

Pada penelitian ini terdapat tiga macam variabel, yaitu variabel terikat (variabel dependen) merupakan variabel yang tergantung dengan variabel yang lainnya serta variabel bebas (variabel independen) merupakan variabel yang tidak memiliki ketergantungan terhadap variabel yang lainnya, serta variabel mediasi yakni variabel antara atau mediasi dari variabel terhadap variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

- a) Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai bidang hukum (Y)
- b) Variabel mediasi atau antara adalah kepuasan kerja pegawai (Z)
- c) Variabel bebas dalam penelitian ini merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai (X) antara lain: 1) Motivasi (X1) dan 2) Kompetensi (X2)

#### d. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

##### 1) Observasi

Teknik observasi dilakukan dengan cara mengamati aktivitas yang dilakukan secara langsung dengan sistematis untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas khususnya terkait pada penelitian motivasi dan kompetensi terhadap kinerja bidang hukum Polda Sulsel melalui kepuasan kerja pegawai.

##### 2) Kuesioner

Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui. Adapun jenis kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner terbuka, yaitu kuesioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih.

##### 3) Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder :

##### a) Data Primer

Data primer adalah merupakan data yang diperoleh secara langsung dari Polda Sulsel berupa hasil pengamatan yang dilakukan dan perolehan dokumen serta wawancara secara langsung yang dilakukan pada bagian Bidang Hukum Polda Sulsel

##### b) Data Sekunder

Data sekunder adalah merupakan data yang tidak langsung yang diperoleh dari dokumen-dokumen. Dalam hal ini bersumber dari penelitian yang meliputi buku-buku bacaan, tesis, jurnal dan modul yang berkaitan dengan judul penelitian dan data-data yang terkumpul.

#### 4) Teknik Analisis Data

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian dengan menggunakan analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi, atau penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan. Adapun metode yang digunakan adalah :

##### 1) Uji instrument penelitian

a) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor variabel. Suatu variabel dikatakan valid jika memberikan nilai korelasi di atas dari nilai standar (0,30).

b) Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Reliabilitas diukur dengan uji statistik cronbach's alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach' alpha  $> 0,60$ .

##### 2) Analisis jalur (Path analysis)

Metode regresi linear berganda digunakan dalam menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Bidang Hukum Polda Sulsel melalui kepuasan kerja. Berikut adalah persamaan dalam analisis jalur menurut Sunyoto (2015:204), dengan menggunakan rumus:

$$Y_2 = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan :

$Y_1$  = Kepuasan kerja

$Y_2$  = Kinerja pegawai

$b_0$  = Intercept

$b_1$  s/d  $b_2$  = Koefisien regresi yang akan dihitung

$X_1$  = Motivasi kerja

$X_2$  = Kompetensi

$e$  = Standar error

##### 3) Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis atas regresi dan korelasi digunakan dengan alat analisis yaitu :

##### a) Uji t

Uji ini adalah untuk mengetahui apakah pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat apakah bermakna atau tidak. Pengujian dilakukan dengan menggunakan pendekatan probabilitas yaitu apabila nilai sign.  $< 0,05$  menemukan pengaruh yang signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan apabila nilai sig  $> 0,05$  memberikan pengaruh yang tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

## b) Uji F

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan melihat nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 menemukan ada pengaruh yang simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, begitu pula sebaliknya

4) Koefisien Determinasi (adjusted R<sup>2</sup>)

Uji R<sup>2</sup> merupakan uji yang dilakukan terhadap model yang dibentuk dengan tujuan menjelaskan seberapa besar kontribusi dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Nilai R<sup>2</sup> mempunyai range antara 0 sampai dengan 1 (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1). Semakin besar nilai R<sup>2</sup> maka semakin bagus model regresi yang digunakan. Sedangkan semakin kecil nilai R<sup>2</sup> artinya variabel bebas yang digunakan terhadap variabel terikat semakin kecil.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Hasil Penelitian

## 1) Analisis Regresi dan Korelasi Model 1

Analisis Jalur (Path Analysis) yang bertujuan untuk menguji kepuasan kerja (Z) dapat memediasi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Y), dimana dalam penelitian ini dilakukan pada Bidang Hukum Polda Sulsel dengan jumlah sampel sebesar 39 responden. Dalam melaksanakan pengujian jalur pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dalam penentuan jalur dari setiap variabel independen atau variabel eksogen dan variabel dependen atau endogen. Sebelum dilakukan analisis pengujian jalur maka terlebih dahulu akan disajikan hasil uji regresi mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kepuasan kerja (model 1) yang diolah dengan menggunakan program SPSS 26.

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi dengan menggunakan software SPSS 26 maka hasil analisis regresi dan korelasi dapat ditunjukkan melalui tabel berikut ini :

Tabel 1.  
Analisis Regresi dan Korelasi (Model 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.764	.377		2.023	.051
Motivasi Kerja	.366	.102	.432	3.577	.001
Kompetensi	.496	.122	.491	4.070	.000
R	= 0,844		Fhitung = 44,447		
Rsquare	= 0,712		Sign = 0,000		

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel 1 yakni hasil analisis regresi dan korelasi (model 1) maka terlebih dahulu akan disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,432 + 0,491$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas maka besarnya nilai koefisien regresi sebesar 0,432, hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin baik pemberian motivasi kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kepuasan kerja.

Sedangkan dilihat dari hasil analisis regresi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,491, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kompetensi pegawai maka akan dapat diikuti pula oleh adanya peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa faktor yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel adalah motivasi kerja dan kompetensi.

Dari hasil analisis regresi yang telah dilakukan, maka akan disajikan hasil uji parsial dari setiap variabel yang telah diteliti yang dapat diuraikan sebagai berikut :

## a) Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian secara parsial yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang diperoleh nilai  $\square$ value = 0,001, dimana dengan nilai pvalue = 0,001 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara empiris menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dilaksanakan selama ini dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kepuasan kerja, khususnya pada Bidang Hukum Polda Sulsel

## b) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengujian regresi mengenai pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja maka diperoleh nilai  $\square$ value = 0,000 < 0,05, hal ini dapat diartikan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai maka akan secara bermakna dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi setiap pegawai yang bekerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel.

Kemudian dilihat dari nilai R = 0.618 yang menunjukkan bahwa korelasi antara motivasi kerja memberikan hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel. Sedangkan dilihat dari nilai Rsquare = 0,844 atau 84,40 persen, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (motivasi kerja dan kompetensi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja) sebesar 84,40 persen. Atau dengan kata lain bahwa variasi motivasi kerja dan kompetensi mampu menjelaskan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya sebesar 0,516 atau 51,6 persen dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Hasil pengujian serempak (simultan) yang diperoleh nilai sebesar Fhitung = 44,447 dan nilai

sig = 0,000, karena dengan nilai sig = 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara bersama sama (simultan) terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian maka dari hasil pengujian hipotesis baik secara parsial maupun serempak menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## 2) Regresi dan Korelasi Model 2

Analisis regresi dan korelasi model 2 yakni menganalisis pengaruh motivasi kerja (X1), kompetensi (X2), dan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Setelah dilakukan hasil olahan data dengan menggunakan SPSS versi 26 melalui Tabel 2 yaitu :

Tabel 2.

Analisis Regresi dan Korelasi (Model 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.547	.261		2.099	.043
Motivasi Kerja	.302	.078	.374	3.875	.000
Kompetensi	.214	.096	.222	2.220	.033
Kepuasan kerja	.404	.109	.424	3.704	.001
R	= 0,932		Fhitung = 76,683		
Adjusted Rsquare	= 0,857		Sign = 0,000		

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel hasil analisis regresi dan korelasi (model 2) yaitu menguji pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel maka akan disajikan persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = 0,374X_1 + 0,222X_2 + 0,424X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi model 2 yang telah diuraikan di atas maka dapat diinterpretasikan persamaan regresi yaitu pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut :

- $\beta_1 X_1 = 0,374$  yang diartikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana setiap kenaikan 1 point motivasi kerja akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.
- $\beta_2 X_2 = 0,222$  yang diartikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana setiap kenaikan 1 point kompetensi akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.
- $\beta_3 X_3 = 0,424$  yang diartikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dimana setiap kenaikan 1 point kepuasan kerja akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan

kerja yang dirasakan oleh setiap pegawai maka akan dapat diikuti oleh adanya peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil analisis koefisien regresi yang telah diuraikan maka variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja, hal ini sesuai dengan tanggapan pegawai yang bekerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel bahwa apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tinggi maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya dilihat dari nilai R = 0,932, ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dilihat dari Rsquare = 0,857 yang menunjukkan variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja sebesar 85,70 persen, sedangkan sisanya sebesar 0,143 atau 14,3 persen (1-0,857 x 100) ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan pada model penelitian ini.

Kemudian akan disajikan hasil pengujian secara parsial pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu :

- Pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa nilai  $\square$ value = 0,000, dimana dengan nilai  $\square$ value = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh Bidang Hukum Polda Sul-Sel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai.

- Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian secara regresi yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sul-Sel, yang diperoleh nilai  $\square$ value = 0,033. Karena dengan nilai  $\square$ value = 0,033 < 0,05, hal ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kinerja pegawai.

- Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil analisis melalui pengujian secara parsial yaitu pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sul-Sel yang diperoleh nilai  $\square$ value = 0,001. Karena dengan nilai  $\square$ value = 0,001 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berarti kepuasan kerja telah memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai.

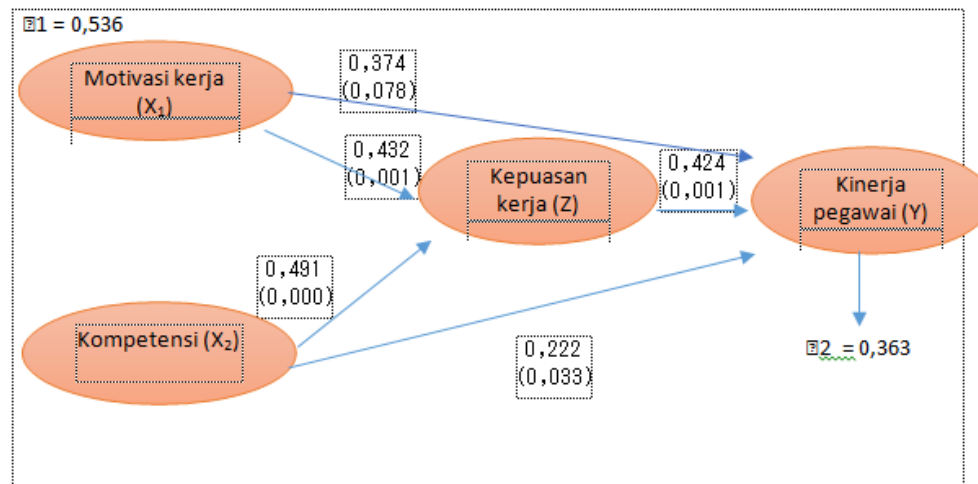
Berdasarkan hasil pengujian secara parsial yang telah dilakukan maka dapat dikatakan bahwa temuan ini membuktikan bahwa secara parsial motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh yang bermakna terhadap peningkatan kinerja pegawai Bidang Hukum Polda

Sul-Sel. Kemudian dilihat dari hasil uji serempak (Uji F), dimana hasil uji Fhitung = 76,683 dan nilai  $\alpha$  value = 0,000 < 0,05. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel.

### 3) Analisis Jalur

Berdasarkan analisis regresi dan korelasi yang telah diuraikan di atas, sebelum disajikan analisis jalur pada penelitian ini, maka akan disajikan gambar uji jalur yaitu :



Gambar 1. Analisis Jalur

Gambar 1 yaitu hasil uji jalur pada penelitian ini maka akan disajikan hasil analisis pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam uji jalur pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

#### 1) Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Besarnya pengaruh langsung dalam analisis jalur pada penelitian ini dapat disajikan melalui tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.  
Besarnya Pengaruh Langsung (Direct Effect) dalam Uji Jalur

No.	Uji Jalur	Besarnya Pengaruh Langsung	Pvalue
1.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (X1 - Z)	0,432	0,001
2.	Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja (X2-Z)	0,491	0,000
3.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (X1-Y)	0,374	0,033
4.	Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (X2-Y)	0,222	0,000
5.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (Z-Y)	0,424	0,001

Sumber : Data Diolah, 2021

#### 2) Pengaruh tidak langsung (Indirect Effect)

Setelah disajikan pengaruh langsung (direct effect), maka akan disajikan perhitungan pengaruh tidak langsung (Indirect effect) dari setiap jalur pada penelitian ini yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (X1 ->Z-> Y)

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel yaitu :

Besarnya pengaruh langsung..... 0,374  
Pengaruh Tidak langsung (0,432 x 0,424)...0,183 (+)  
Total pengaruh (X1->Y->Z) ..... 0,557

Adapun hasil uji sobel test secara online yang dapat ditunjukkan yaitu sebagai berikut;

Tabel 4.

Hasil Uji sobel test secara online motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Test Statistic	P-value
2.86491	0.00417

Tabel 4 yakni hasil uji sobel test secara online yang diperoleh nilai sobel test 2,865 dan  $\alpha$  value = 0,004. Karena dengan nilai  $\alpha$  value sebesar 0,004 < 0,05 yang berarti kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dimana temuan ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga memberikan dampak terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel.



b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Besarnya pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada pada Bidang Hukum Polda Sulsel yang dapat ditentukan sebagai berikut :

Besarnya pengaruh langsung ..... 0,222  
 Pengaruh Tidak langsung (0,491 x 0,424).. 0,208 (+)  
 Total pengaruh (X2->Z->Y).....0,430

Kemudian akan disajikan uji sobel test secara online yang dapat ditunjukkan pada tabel yaitu sebagai berikut :

Tabel 5.

Uji Sobel Test Secara Online Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 5 yakni hasil uji sobel test secara online yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel yang diperoleh nilai sobel test statistik 2,796 dan nilai  $\alpha$  value sebesar 0,005. Dengan nilai  $\alpha$  value = 0,005 < 0,05 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, temuan ini mengindikasikan bahwa kompetensi dapat memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel.

Untuk lebih jelasnya akan disajikan hasil uji jalur mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

Tabel 6.

Analisis Uji Jalur Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel.

No.	Pengujian Jalur	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Pengaruh tidak langsung melalui efektifitas kerja	Total Pengaruh	$\alpha$ value	Ket.
1.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja	0,431	-	0,432	0,000	+/signifikan
2.	Pengaruh kompe-tensi terhadap kepuasan kerja	0,491	-	0,491	0,000	+/signifikan
3.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai	0,374	-	0,374	0,018	+/signifikan
4.	Pengaruh kompe-tensi terhadap kinerja pegawai	0,222	-	0,222	0,000	+/signifikan
5.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,424	-	0,424	0,000	+/signifikan
6.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja	0,374	0,183	0,557	0,004	Memediasi
7.	Pengaruh kompe-tensi terhadap kinerja pegawai me-lalui kepuasan kerja	0,222	0,208	0,430	0,005	Memediasi

Sumber : Data diolah 2021

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai maka diperoleh persepsi atau tanggapan pegawai terkait dengan motivasi kerja yang diberikan oleh setiap pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel yang sudah berada dalam kategori baik atau tinggi. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji saat ini dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, alasannya karena selain gaji pokok yang diterima, pegawai juga mendapatkan tunjangan-tunjangan seperti: tunjangan suami/istri, anak, pangan/beras, tunjangan umum, tunjangan jabatan dan tunjangan kinerja, yang kesemuanya dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai sehari-hari. Kemudian kondisi

kerja yang aman dan kondusif sehingga dapat memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dipersepsikan baik oleh pegawai, alasannya karena selain ada Satpam yang bertugas menjaga keamanan juga terpasang CCTV yang memantau setiap kegiatan yang dilakukan.

Selanjutnya terkait dengan Bidang Hukum Polda Sulsel memberikan fasilitas kerja seperti : kursi, meja, komputer dan printer dipersepsikan baik oleh pegawai, karena setiap ruangan atau unit diberi fasilitas kursi, meja, komputer dan printer yang diterapkan sistem LAN sehingga hal ini memudahkan bagi setiap pegawai dalam bekerja. Kemudian setiap pegawai diberikan kesempatan untuk mengikuti diklat untuk menunjang prestasi kerja pegawai dalam menegakkan hukum, alasannya karena Polda Sulsel khususnya Bidang Hukum senantiasa

memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti pendidikan yang lebih tinggi untuk kenaikan jabatan, serta menyelenggarakan pelatihan-pelatihan untuk membekali pengetahuan dan keterampilan bagi pegawai dalam bidang hukum.

Pernyataan terkait adanya pengakuan dari atasan menjadi motivasi bagi pegawai untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini dipersepsikan sangat baik oleh pegawai, alasannya karena setiap pegawai diberikan motivasi untuk meningkatkan prestasi kerja di atas rata-rata maka mendapatkan pengakuan dari atasan berupa tunjangan kinerja yang diberikan setiap bulan dan dihitung berdasarkan kinerja dan hasil penilaian pegawai. Begitu pula bahwa pegawai senang dengan pekerjaan yang ditangani selama ini, dipersepsikan sangat baik oleh pegawai, alasannya karena pegawai yang bekerja di bidang Hukum Polda Sulsel memiliki kompetensi sesuai dengan bidang ilmu yang dimiliki. Selanjutnya setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk maju ke jenjang yang lebih tinggi dipersepsikan sangat baik oleh pegawai, karena Polda Sulsel selalu memberikan kesempatan bagi setiap pegawai untuk maju, sehingga bagi pegawai yang tidak bersungguh-sungguh maka akan tetap pada posisi atau jabatan yang dipegangnya.

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel, dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh masing-masing pegawai. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:75) bahwa motivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Dimana semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan oleh organisasi maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Faisal dan Munir (2019) hasil temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng, sedangkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian Faisal dan Munir, serta sesuai dengan teori Robbins dan Judge (2017:75).

#### **c. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada sejumlah responden atau pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel, maka dipersepsikan oleh pegawai baik atau tinggi. Dimana indikator pertama bahwa pengetahuan yang dimiliki dapat menunjang pekerjaan yang diberikan,

karena sebagian besar pegawai adalah lulusan sarjana (S1) sehingga hal ini memberikan pengetahuan bagi pegawai dalam bekerja. Indikator kedua bahwa setiap pegawai memiliki pemahaman atas rencana kerja menurut Tupoksi yang diberikan oleh Atasan, alasannya karena dalam bagan struktur organisasi sudah terangkum tugas-tugas dan wewenang setiap pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan.

Kemudian indikator bahwa setiap pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dipersepsikan sangat baik oleh pegawai, alasannya karena setiap pegawai memiliki kompetensi kerja sehingga hal ini memudahkan bagi pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Begitu pula bahwa setiap pegawai selalu bersikap tanggap dan rajin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dipersepsikan sangat baik oleh pegawai, hal ini terlihat bahwa setiap pekerjaan yang diberikan kepada setiap pegawai dapat diselesaikan dengan baik, alasannya karena setiap pegawai lulusan sarjana serta memiliki pengetahuan dan keterampilan sehingga memudahkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

Dari hasil persamaan regresi maka diperoleh temuan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2016:356) bahwa kompetensi merupakan keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan terhadap hasil pekerjaan pegawai. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dalam bekerja maka akan memberikan kepuasan bagi pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Penelitian Fitri (2020) hasil temuan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang peneliti lakukan sejalan dengan penelitian Fitri (2020) dan sesuai dengan teori Munandar (2016:356).

#### **d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis terkait dengan motivasi kerja yang diberikan oleh Bidang Hukum Polda Sulsel, dimana pemberian motivasi kerja selama ini sudah berjalan dengan baik sehingga menunjang peningkatan kinerja pegawai, dimana dengan adanya pemberian motivasi kepada setiap pegawai maka pegawai akan semakin termotivasi untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Dimana dari hasil penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan motivasi kerja, maka dapat diketahui bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi dalam membentuk motivasi kerja adalah setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk maju ke jenjang yang lebih tinggi, hal ini perlu dipertahankan oleh pihak Polda Sulsel, karena dalam jajaran staf pada Polda Sulsel, tidak



pernah membatasi setiap pegawai untuk maju, yang berarti bahwa setiap pegawai mempunyai kesempatan untuk berkembang ke jabatan atau posisi yang lebih tinggi, sehingga semakin giat pegawai maka akan semakin cepat mencapai jabatan ke posisi yang lebih tinggi. Sebaliknya apabila pegawai malas untuk maju maka dia akan terbelakang dalam mencapai kariernya. Kemudian pernyataan bahwa setiap pegawai senang dengan pekerjaan yang ditangani selama ini, ini juga harus dipertahankan agar dalam penempatan pegawai disesuaikan dengan bidang kompetensi yang dimiliki, dimana sebelum pegawai ditempatkan pada unit masing-masing bidang, maka harus disesuaikan dengan tingkat pendidikan yang dimiliki.

Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah balas jasa yang diterima dalam bentuk gaji saat ini dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Ini harus menjadi perhatian bagi pimpinan untuk diperhatikan, agar selain gaji maka perlu diberikan motivasi bagi pegawai dalam bekerja, seperti pemberian tunjangan-tunjangan yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diberikan oleh Bidang Hukum Polda Sulsel memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:117) bahwa motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai sejalan dengan penelitian yang ditemukan oleh Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmen Adi (2021) dan M. Ikhsan, Andi Reni, Wardhani Hakim (2019), yang hasil temuannya menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana pada penelitian ini yang telah sejalan dengan yang ditemukan oleh peneliti saat melakukan pengamatan. Sehingga penelitian ini yang mendukung dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmen Adi (2021) dan M. Ikhsan, Andi Reni, Wardhani Hakim (2019), dan selain itu telah sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:117)

#### **e. Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengamatan dari tanggapan pegawai melalui penyebaran kuesioner pada Bidang Hukum Polda Sulsel, dimana kompetensi yang dimiliki oleh pegawai sudah dikategorikan tinggi sehingga akan dapat memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator yang memberikan kontribusi tertinggi adalah setiap pegawai selalu bersikap

tanggap dan rajin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dimana dipersepsikan sangat baik dan harus dipertahankan oleh setiap pegawai, alasannya karena setiap pegawai sudah berpengalaman dilihat dari masa kerja di atas dari 15 tahun, sehingga tanggap terhadap setiap pekerjaan yang diberikan, serta ada point tersendiri yang diberikan oleh atasan bagi pegawai yang rajin.

Kemudian setiap pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dipersepsikan sangat baik, dimana rata-rata pegawai adalah lulusan sarjana dan pasca sarjana, sehingga mempunyai pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan indikator yang memberikan kontribusi terendah adalah pengetahuan yang dimiliki pegawai dapat menunjang pekerjaan yang diberikan, dimana hal ini menjadi perhatian bagi Bidang Hukum Polda Sulsel untuk selalu memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pendidikan, selain itu dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada setiap pegawai terkait dengan bidang kerja yang ditangani agar menambah pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dalam menunjang pekerjaan.

Dari hasil pengamatan pada penelitian ini yakni pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Sulsel. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Teori yang dikemukakan oleh Kaswan (2016:178) bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik yang secara kausal berkaitan dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik kinerja kerja yang dihasilkan.

Penelitian Pandaleke (2016) hasil temuan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan yang dilakukan oleh peneliti bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan teori Kaswan (2016:178) dan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pandaleke (2016).

#### **f. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengamatan pada penelitian ini yang dilihat dari kepuasan kerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel yang telah dikategorikan baik. Hal ini sesuai dengan penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai yang bekerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel, dimana pegawai menerima gaji sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan selama ini dipersepsikan baik oleh pegawai, alasannya karena gaji yang diterima disesuaikan dengan PP No. 17 tahun 2019 tentang gaji anggota Polri dan PNS, serta diperincikan diberikan berdasarkan jenjang kepangkatan. Kemudian merasa senang, karena adanya kesempatan yang terbuka dalam memperoleh

promosi jabatan yang lebih tinggi dipersepsikan sangat baik oleh pegawai, alasannya karena pada Polda Sulsel kesempatan promosi diberikan sebesar-besarnya bagi setiap pegawai, tinggal bagaimana pegawai memanfaatkannya.

Pernyataan bahwa setiap pegawai merasa puas dengan adanya pelaksanaan supervisi yang dilakukan selama ini, dipersepsikan baik oleh pegawai, alasannya karena setiap hari supervisi selalu melakukan monitoring atau memantau setiap aktivitas yang dilakukan oleh pegawai sehingga pegawai semakin tekun dalam bekerja. Pemberian tunjangan tambahan (TPP) kepada pegawai telah memberikan kepuasan kerja bagi pegawai dipersepsikan sangat baik, dimana setiap pegawai berhak mendapatkan TPP yang dihitung berdasarkan tingkat absensi kerja pegawai, serta diberikan setiap bulannya. Selanjutnya pernyataan bahwa setiap pegawai merasa senang dengan rekan kerja saat ini dipersepsikan sangat baik oleh pegawai, alasannya karena sebagai Bidang Hukum Polda Sulsel, maka kerjasama antara sesama rekan kerja, serta bidang lainnya dalam Polda Sulsel sangat utama untuk mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas-tugas yang diberikan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Luthans (2012:247) bahwa kepuasan kerja dapat membantu kinerja, mengurangi pergantian karyawan dan ketidakhadiran. Penelitian I.G.N.A. Wibawa (2020), dan Deswarta (2017) hasil temuan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, sedangkan yang ditemukan oleh peneliti bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh I.G.N.A. Wibawa (2020), dan Deswarta (2017) serta sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Luthans (2012:247).

#### **g. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis uji jalur yaitu pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel. Dimana setelah dilakukan pengamatan nampak bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik pemberian motivasi kerja maka akan memberikan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai pada Bidang Hukum Polda Sulsel.

Penelitian Elok Novia Putri, I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019) dimana hasil penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat dikatakan bahwa penelitian ini sejalan dengan Penelitian Elok Novia Putri, I Dewa Ketut Raka Ardiana (2019).

#### **h. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji mediasi pada penelitian ini yakni dengan menggunakan sobel test secara online yaitu pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sul-Sel. Dimana pada penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka akan menunjang tingkat kepuasan kerja bagi pegawai dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas atau pekerjaan yang diberikan sehingga memberikan dampak bagi peningkatan kinerja pada Bidang Hukum Polda Sul-Sel.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Risda Fitri (2020) sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dimana hasil penelitian ini menemukan bahwa kompetensi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa yaitu motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, dimana dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh temuan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh temuan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil persamaan regresi mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh temuan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi dengan menggunakan sobel test statistik bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil uji sobel test mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Bidang Hukum Polda Sulsel

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Zana Publishing. Riau
- Ahmudi, Nur Farida, Aries Susanty, Ratna Purwaningsih (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan Dampaknya terhadap kinerja Karyawan (Studi Kasus PT XYZ). Seminar Nasional IENACO-2018, ISSN 2337-4349
- Ansory Al Fadjar, dkk. (2018), Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoarjo

- Anggi Meidita (2019) Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah magister Manajemen*, Home > Vol.2 No2 (2019) E-ISSN : 6232-2634
- Deswarta (2017) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Sultan Syarif Kasim Riau. *Jurnal Valuta* Vol. 3 No 1, April 2017 ISSN : 2502-1419. Universitas Islam Riau.
- Faisal Faisal, Razak Munir ( 2019) Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat), dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Bantaeng. *Yume Journal of Management*, Vol.2 No.2. e-ISSN : 2614-851X
- Fitri. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Edited by tegar rahardian Kusuma and Kamilia Sukmawati. 1st ed. Malang: madani media, kelompok intrans publishing, wisma kalimetro
- Herman Sofyandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit : Graha Ilmu. Yogyakarta
- Irham Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- I.G.N.A. Wibawa (2020) Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 P-ISSN: 2476-8782 DOI: Nomor DO
- Kharisma, Atika Fitri (2020) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bank BPRS Bina Finansia Semarang) *Jurnal IAIN Salatiga Semarang*
- Kadek Loka Suristya, Nyoman Rasmen Adi (2021) Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi Manado*, Home > Vol.8 No.1 (2021)
- Luthans, Fred. 2012. *Perilaku Organisasi*. Penerbit : ANDI, Yogyakarta
- Made Galuh Ginanti, dkk (2018) Analisis Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Tim Tanggap Darurat Fire and Emergency Services di Wilayah Kerja Tambang PT Vale Ind Tbk. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurshi HJABE* Vol. 1 No. 4 Oktober 2018.
- Malthis Robert L dan John H. Jackson, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba Empat. Jakarta
- M. Ikhsan, Andi Reni, Wardhani Hakim (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Agen melalui Kepuasan Kerja: Studi pada Prudential Life Assurance di Makassar. *HJABE* Vol. 2 No. 1 Januari 2019
- Munandar, (2016). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Murgianto, Siti Sulasmi dan Suhermin. (2016). *The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java*. *International Journal of Advanced Research*, Volume 3, Issue-378-396
- Pandaleke. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*,
- Priansa, Donni Juni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Siswandi Dan Indra Imam, (2012), *Aplikasi Manajemen Perusahaan*, Edisi Kedua Penerbit: Mitra Wicana Media, Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Yogyakarta
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Sudarmanto, (2019) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia*, Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi pertama, cetakan kesepuluh, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Yogyakarta