

Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa

Irwanto ^{1✉} M.Akob Kadir ² Muklis Kanto ³

STIE Makassar Bongaya, Sulawesi Selatan, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan primer diperoleh dari wawancara (*interview*) dan daftar pertanyaan (*kuesioner*) yang diberikan kepada pegawai Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa. Populasi pada penelitian ini berjumlah 54 orang pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis regresi dengan bantuan program SmartPLS (*Partial Least Square*).

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Variable Motivasi juga Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai dan variable Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja Pegawai.

Abstract

This research aims to determine the influence of motivation and competency on employee performance through job satisfaction at the Mamasa District Office, Mamasa Regency. The data used in this research are secondary and primary data obtained from interviews and a list of questions given to employees of the Mamasa District Office, Mamasa Regency. The population in this study was 54 employees. The sampling method in this research is the saturated sampling method. The data analysis technique used in this research is descriptive statistical analysis and regression analysis with the help of the SmartPLS (*Partial Least Square*) program.

The research results show that motivation has a positive and significant influence on employee performance. The motivation variable also has a positive and significant influence on employee performance through job satisfaction. Then Competency has a positive and significant influence on employee performance and the Competency variable has a positive and significant influence on employee performance through job satisfaction

Keywords : Motivation, Competence, job satisfaction and employee performance.

Copyright (c) 2023 Irwanto

✉ Corresponding author :

Email Address : Iwankpu82@gmail.com

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting, mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Aparatur Sipil Negara selanjutnya disingkat dengan ASN Indonesia sebagai salah satu elemen personifikasi negara, telah diberikan keistimewaan untuk perlindungan terhadap profesinya, tentu disamping peningkatan kompetensi dan kualifikasi diri disahkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam undang-undang tersebut dijelaskan bahwa: "Aparatur Sipil Negara adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah." Aparatur Sipil Negara (ASN), adalah pelayan masyarakat/abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat, untuk pencapaian tujuan tersebut tentunya instansi mengharapkan adanya dukungan dari setiap pegawai dalam hal ini pegawai diharapkan memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja pegawai dapat didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi.

Selain motivasi, faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompetensi pada diri seseorang. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo;2016). Sarjana lainnya menjelaskan bahwa kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat

diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap instansi (Rosmaini, 2019).

Faktor lain yang juga penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah kepuasan kerja pegawai (Kreitner & Kinicki, 2000). Seperti yang telah disebutkan, kinerja seorang pegawai dapat meningkat jika kepuasan kerja yang didapat juga tinggi. Pekerjaan sebagai Aparatur Sipil Negara itu sendiri kesejahteraan dan juga berupaya untuk memberikan kepuasan yang tinggi bagi para pegawai. Hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja dari pegawai yang bekerja untuk instansi. Oleh karena itu, Manajemen SDM instansi perlu memperhatikan kepuasan kerja dari pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya (Handoko: 2000). Kepuasan kerja juga berarti perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja. Secara umum, sering dianggap bahwa pegawai yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Tingkat kepuasan pekerja yang rendah berakibat terganggunya aktivitas seorang individu dalam mencapai tujuannya karena kepuasan kerja merupakan salah satu indikator keefektifan kinerja seseorang. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan kinerja karyawan tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Ada juga pegawai dengan kepuasan kerja tinggi tidak menjadi karyawan yang produktivitasnya tinggi, tetapi tetap menjadi pegawai rata-rata. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja diperlukan untuk memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Oleh karena itu manajemen SDM harus senantiasa memonitor kepuasan kerja pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih cenderung rendah hal ini terlihat dari masih adanya beberapa pegawai yang cenderung menunda-nunda penyelesaian pekerjaannya padahal mereka memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan tersebut, rendahnya kinerja pegawai ini disebabkan pegawai masih kurang mampu memanfaatkan waktu atau jam kerja secara maksimal, karena pada beberapa kesempatan ditemukan pegawai yang keluar kantor pada jam kerja berlangsung dan disaat keluar kantor hal itu tidak berhubungan dengan tugas mereka.

Begitu juga yang dihadapi pada pegawai Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa, yang mempunyai permasalahan dalam hal kinerja. Hal ini terlihat dengan adanya pelanggaran-pelanggaran yang tidak sedikit dilakukan oleh pegawai. Data dari fenomena yang mencerminkan adanya pelanggaran sebagai berikut :

Table 1.1 Fenomena Yang Mencerminkan Rendahnya Kinerja Pegawai

Kriteria Kedisiplinan	Apri (%)	Mei (%)	Average (%)
Datang terlambat	36.5	39	37.2
Pulang sebelum waktunya	22.4	35	27.45
Pergi tanpa keterangan saat jam kerja	35.6	45.3	40.45

Tidak masuk kerja tanpa keterangan	2	27.	26.35
	5.3	4	

Sumber : Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa, 2023

Hasil tabel 1.1 diatas menunjukkan tingkat kinerja pegawai pada bulan April dan Mei 2023 yang belum optimal, bahkan untuk indikator datang terlambat dan pergi tanpa keterangan saat jam kerja sudah mencapai > 35%. Melalui pengamatan Kasubag Adm Dan Pembinaan Pembangunan pada kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa menyatakan bahwa tidak sedikitnya terjadi pelanggaran yang dilakukan pegawai.

Rendahnya kinerja juga di indikasikan oleh masih rendahnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya, terutama bagi pegawai yang sedang melakukan kunjungan dan tugas lapangan, cenderung pegawai memanfaatkan kondisi tersebut hanya untuk bersantai di luar rumah. Kemudian ketentuan jam kerja masih kurang ditaati, artinya masuk kerja dan pulang kerja tidak tepat waktu yang telah ditentukan di kantor, serta kesadaran akan peraturan yang ditetapkan dan berlaku untuk seluruh pegawai masih kurang di taati oleh seluruh pegawai seperti ada saja yang merorok di ruang kerja dan memakai seragam kerja yang kurang ditepati sesuai peraturan kantor. Kemudian pada bebarapa kesempatan masih ditemukan pula beberapa pegawai yang belum mampu menggunakan komputer dan pengetahuan IT dengan baik.

Berdasarkan fenomena yang ditemukan diatas dan masih adanya gap hasil temuan para peneliti terdahulu dalam menjelaskan hubungan antar variabel serta berlandaskan pada teori kinerja yang digunakan pada penelitian ini, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

1. Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya pasti memiliki tujuan-tujuan tertentu yang akan dicapai, untuk mewujudkan tujuan-tujuan tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Mathis (2006), mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi bagaimana individu bekerja yaitu motivasi. Pendapat lain dikemukakan oleh Mangkunegara (2009), "ada hubungan positif antara motivasi berprestasi tinggi dengan pencapaian kinerja. Motivasi berprestasi tinggi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja dengan predikat terpuji".

Pada umumnya seorang karyawan yang memiliki motivasi berprestasi tinggi, maka secara sadar karyawan tersebut akan berusaha memikul tanggung jawab yang diberikan perusahaan dan meningkatkan kompetensi yang telah dimilikinya, sehingga akan sangat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dkk (2021) mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan

tercapai. Pertama, mengenai pengetahuan dalam melaksanakan tugas belum maksimal. Seperti contoh pelayanan yang diberikan masih kurang banyak hal-hal mengenai perusahaan yang belum diketahui dan masih menanyakan ke atasannya. Kedua, mengenai kemampuan dalam mengelola serangkaian tugas yang berbeda masih rendah.

Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Pegawai yang tidak memiliki pengetahuan dan perilaku yang baik maka dalam pekerjaannya akan terhambat dan mengakibatkan adanya pemborosan baik dari segi waktu, uang, dan tenaga. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dkk (2021) mengatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas. Robbins (2015).

Kepuasan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak sikap Karyawan terhadap berbagai faktor dalam pekerjaan antara lain: situasi kerja, pengaruh sosial dalam kerja, imbalan dan kepemimpinan, serta faktor lain. Apabila seseorang Karyawan memiliki ikatan emosional yang menyenangkan atas suatu pekerjaan, maka hal ini akan meningkatkan pula hasil kerja atau kinerja Karyawan tersebut. Penelitian Rosmaini Dan Hasrudy Tanjung (2019) menunjukkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

METODOLOGI

Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu studi untuk menemukan fakta dengan interpretasi yang tepat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif merupakan nilai-nilai dari perubahan yang dapat dinyatakan dalam angka (scoring). Dalam penelitian kuantitatif, biasanya peneliti melakukan suatu variabel dengan menggunakan instrumen penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain.

Variabel motivasi (X1) yang terdiri dari : tanggung jawab pekerjaan (X1.1), prestasi kerja (X1.2), peluang untuk maju (X1.3), pengakuan atas kinerja (X1.4), pekerjaan yang menantang (X1.5) dan Variabel kompetensi (X2) yang terdiri dari : keterampilan (X2.1), pengetahuan (X2.2) dan sikap (X2.3) sebagai variabel independen (*eksogen*), variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari kualitas (Y1) kuantitas (Y2) tepat waktu (Y3) sebagai variabel dependen (*endogen*) dan variabel kepuasan kerja (Z) yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri (Z1), rekan kerja (Z2), promosi (Z3), gaji (Z4) sebagai variabel mediasi (*intervening*).

Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel: Definisi, Indikator, Skala Ukur

Variabel	Definisi	Indikator
Motivasi (X_1)	sebagai kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu	1. tanggung jawab pekerjaan 2. prestasi kerja 3. peluang untuk maju 4. pengakuan atas kinerja 5. pekerjaan yang menantang

Kompetensi (X_2)	suatu karakteristik dari seseorang yang memiliki suatu kemampuan khusus, keterampilan, pengetahuan, dan memiliki suatu tanggung jawab	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap
Kepuasan Kerja (Z)	sikap atau keadaan menyenangkan yang dirasakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya	1. Pekerjaan itu sendiri 2. Rekan kerja 3. Promosi 4. Gaji
Kinerja pegawai (Y)	Sejumlah hasil kegiatan yang telah dilaksanakan atau akan dilakukan oleh karyawan dalam periode tertentu	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tepat waktu

Sumber : Data Diolah, 2023

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik responden, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban responden. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan kepada 54 orang pegawai Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	35	64,81
Perempuan	19	35,19
Total	54	100

Sumber Data primer (kuisisioner) diolah (2023)

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden lebih besar laki-laki yaitu 35 orang (64,81%) dan 19 orang perempuan (35,19%). Jumlah responden lebih besar laki-laki sebanyak 64,81% hal ini kebetulan yang dalam level manajerial dominan laki-laki tanpa ada unsur kesengajaan atau membedakan jenis kelamin. Jika dikaitkan dengan tanggung jawab laki-laki sebagai pencari nafkah keluarga hal ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih banyak yang bekerja dibanding perempuan.

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel

4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 30	17	31,48
30 - 50	28	51,85
> 50	9	16,67
Total	54	100

Sumber Data primer (kuisisioner) diolah (2023).

Pada tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden menurut usia dominan berada pada rentang usia 30 - 50 tahun sebanyak 28 orang atau 51,85 persen, usia < 30 tahun sebanyak 17 orang atau 31,48 persen dan usia > 50 tahun sebanyak 9 orang atau 16,67 persen.

Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang bekerja di level manajerial adalah pegawai berusia kedewasaan untuk berkarir dengan baik sehingga pegawai diharapkan memiliki prestasi kerja yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMU	22	40,74
Diploma	5	
Sarjana	24	44,44
Magister	3	5,56
Total	54	100

Sumber Data primer (kuisisioner) diolah (2021)

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 24 orang (44,44%), Magister sebanyak 3 orang (5,56%) dan SMU berjumlah 22 orang (40,47%) sedangkan untuk pegawai berpendidikan diploma hanya sebanyak 5 orang (9,26%). Ini mengindikasikan bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa berlatar belakang pendidikan Sarjana dan SMU.

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 10 Tahun	14	25,92
10 - 20 Tahun	37	68,52
> 20 Tahun	3	5,56

Total	54	100
--------------	-----------	------------

Sumber Data primer (kuisisioner) diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa masa kerja pegawai tertinggi adalah 10 – 20 tahun sebanyak 37 orang atau 68,52 persen, < 10 tahun sebanyak 14 orang atau 25,92 persen dan > 20 tahun sebanyak 3 orang atau 5,56 persen.

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model merupakan model pengukuran untuk memprediksi hubungan antara indikator atau parameter yang diestimasi dengan variabel latennya.

1) *Convergent Validity*

Untuk menguji *convergent validity* dapat digunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Batas nilai *loading factor* yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,60. Jika terdapat indikator reflektif yang tidak memenuhi 0,60 maka indikator tersebut harus dieliminasi atau dihilangkan dari model pengukuran. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori baik apabila nilai *outer loading* > 0,60. Penilaian lebih lanjut disajikan pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Loading Factors Model

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X2)	Motivasi (X1)
X11				0,890
X110				0,824
X12				0,867
X13				0,906
X14				0,791
X15				0,883
X16				0,828
X17				0,851
X18				0,887
X19				0,892
X21			0,867	
X22			0,871	
X23			0,887	
X24			0,815	
X25			0,864	
X26			0,824	
Y1		0,867		
Y2		0,906		
Y3		0,922		
Y4		0,868		
Y5		0,873		
Y6		0,825		

Z1	0,910			
Z2	0,864			
Z3	0,906			
Z4	0,868			
Z5	0,873			
Z6	0,930			
Z7	0,891			
Z8	0,891			

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa semua loading factor nilainya diatas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator tersebut dapat mewakili konstruk variabel laten eksogen dalam hal pengaruh terhadap variabel laten endogen.

2) AVE (*Average Variance Extranced*)

Penilaian *validitas konvergen* dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE), dimana jika nilai AVE yang didapat lebih besar dari 0,50, maka indikator yang dipergunakan telah memenuhi validitas konvergen (Hair et al, 2017).

Nilai AVE yang didapat dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel berikut :

Tabel 4.7 Construct Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
Kepuasan Kerja (Z)	0,787
Kinerja Pegawai (Y)	0,750
Kompetensi (X2)	0,724
Motivasi (X1)	0,735

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Average Variance Extracted - AVE digunakan untuk mengetahui tercapainya syarat validitas diskriminan. Nilai minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0,50. Berdasarkan tabel

4.7 diatas terlihat bahwa hasil AVE yang didapat nilainya di atas 0,50 sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

3) *Discriminant Validity*

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan nilai cross loading dengan konstruknya.

Suatu indikator dinyatakan valid atau telah memenuhi validitas diskriminan jika mempunyai nilai tertinggi kepada konstruk yang dituju dibanding nilai kepada konstruk lain.

Nilai *cross loading* dapat dilihat dalam Tabel 4.8 :

Tabel 4.8 Cross Loadings

	Kepuas an Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Kompetensi (X2)	Motivas i (X1)
X11	0,867	0,843	0,850	0,890
X110	0,755	0,803	0,790	0,824
X12	0,811	0,856	0,841	0,867
X13	0,899	0,904	0,862	0,906
X14	0,775	0,788	0,745	0,791
X15	0,852	0,840	0,857	0,883
X16	0,823	0,807	0,743	0,828
X17	0,835	0,821	0,818	0,851
X18	0,879	0,872	0,871	0,887
X19	0,878	0,856	0,859	0,892
X21	0,811	0,856	0,867	0,841
X22	0,856	0,854	0,871	0,841
X23	0,879	0,872	0,887	0,871
X24	0,772	0,763	0,815	0,777
X25	0,831	0,795	0,864	0,789
X26	0,755	0,803	0,824	0,790
Y1	0,811	0,867	0,841	0,856
Y2	0,904	0,906	0,862	0,899
Y3	0,920	0,922	0,865	0,898
Y4	0,829	0,868	0,791	0,817
Y5	0,823	0,873	0,851	0,817
Y6	0,754	0,825	0,805	0,787
Z1	0,910	0,893	0,861	0,884
Z2	0,864	0,838	0,837	0,860

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai *loading factor* tertinggi ketika dihubungkan dengan konstruk yang dituju dibandingkan ketika dihubungkan dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga terlihat pada indikator-indikator yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi kriteria validitas diskriminan.

4) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menurut Abdillah dan Hartono (2015), menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas alat ukur atau instrument penelitian dalam mengukur suatu konsep atau konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas harus menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Suatu konstruk dikatakan reliabel, jika nilai *Cronbach's Alpha* harus $> 0,70$ dan nilai *Composite Reliability* harus $> 0,70$. Hasil pengujian *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (Z)	0,961	0,967
Kinerja Pegawai (Y)	0,933	0,947
Kompetensi (X2)	0,924	0,940
Motivasi (X1)	0,960	0,965

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah di atas 0,70 yang menyatakan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *internal consistency reliability*.

Uji reliabilitas diperkuat dengan melakukan metode *Cronbach's Alpha* dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* yang didapat lebih besar dari 0,70 maka dapat diterima. Hasil nilai *Cronbach's Alpha* terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,70, sehingga telah memenuhi kriteria *Cronbach's Alpha* dan dapat diterima.

a. Model Struktural (Inner Model)

Langkah selanjutnya evaluasi model struktural adalah mengecek adanya kolinearitas antar konstruk dan kemampuan prediktif model. Pada penelitian ini akan dijelaskan mengenai hasil uji koefisien determinasi (*R-Square*), *GoF* (*Goodness of Fit*) dan *Path Coefficient*.

1) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, semakin besar nilainya berarti semakin besar pengaruhnya.

Oleh karena jumlah indikator setiap konstruk yang beragam jumlahnya, analisis koefisien determinasi dilakukan dengan melihat nilai pada adjusted R-square. Nilai adjusted R-square diperoleh dengan perhitungan algoritma pada software SmartPLS dan dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 4.10 Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,671	0,659
Kinerja Pegawai	0,754	0,741

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Tabel 4.10 menunjukkan bahwa pengaruh dari motivasi dan kompetensi secara bersama-sama dalam membentuk kepuasan kerja adalah sebesar 0,671 atau 67,1%. Sisanya sebesar 32,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Pengaruh dari motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dalam membentuk kinerja pegawai adalah sebesar 0,754 atau 75,4%. Sisanya sebesar 14,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

2) Uji GoF (*Goodness of Fit*)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Hasil pengujian *Goodness of Fit* (GoF) dapat dilihat pada Tabel dibawah ini :

Tabel 4.11 *Goodness of Fit* (GoF)

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.077	0.077
d_ ULS	1.114	1.114
d_ G	0.811	0.811
Chi-Square	231.802	231.802
NFI	0.808	0.808

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Hasil tersebut merujuk dari teori (Ghozali, 2012) model persamaan struktural dapat dikatakan fit jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan tidak layak jika nilai SRMR > 0.15. Berdasarkan hasil uji diatas nilai SRMR sebesar 0,077 < 0,10 Nilai NFI (*Normed Fit Index*) diperoleh sebesar 0.808 maka mengindikasikan model yang baik, karena rentang nilai NFI < 0.90. Dari hasil nilai SRMR dan NFI maka model Dalam penelitian ini sudah fit.

3) Uji path coefficient

Nilai path coefficient pada hubungan antar variabel menjadi acuan dalam melakukan estimasi. Nilai positif mengindikasikan adanya pengaruh positif dan sebaliknya nilai negatif mengindikasikan adalah pengaruh negatif. Semakin besar nilai path coefficient, maka semakin besar pengaruh antar variabel tersebut.

a) Analisis Variabel Motivasi

Variabel motivasi disusun oleh 5 (lima) indikator yaitu:

- tanggung jawab pekerjaan
- prestasi kerja
- peluang untuk maju
- pengakuan atas kinerja dan
- pekerjaan yang menantang.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel motivasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.12 Path Coefficients Variabel Motivasi

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X11 <- Motivasi (X1)	0,890	0,884	0,034	26,340	0,000
X12 <- Motivasi (X1)	0,867	0,867	0,031	28,034	0,000
X13 <- Motivasi (X1)	0,899	0,899	0,023	38,947	0,000
X14 <- Motivasi (X1)	0,791	0,789	0,052	15,233	0,000
X15 <- Motivasi (X1)	0,883	0,883	0,032	27,705	0,000
X16 <- Motivasi (X1)	0,828	0,834	0,039	21,274	0,000
X17 <- Motivasi (X1)	0,851	0,846	0,040	21,286	0,000
X18 <- Motivasi (X1)	0,871	0,873	0,038	22,910	0,000
X19 <- Motivasi (X1)	0,892	0,892	0,029	30,893	0,000
X110 <- Motivasi (X1)	0,790	0,780	0,074	10,621	0,000

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Setiap indikator diwakilkan oleh 2 (dua) pertanyaan yaitu tanggung jawab pekerjaan (X11,X12), prestasi kerja (X13,X14), peluang untuk maju (X15,X16), pengakuan atas kinerja (X17,X18), dan pekerjaan yang menantang (X19,X110).

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa indikator tanggung jawab pekerjaan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,890 dan 0,867 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 26,340 dan 0,867 serta p-values sebesar 0,000.

Indikator prestasi kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,899 dan 0,791 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 38,947 dan 15,233 serta p-values sebesar 0,000.

Indikator peluang untuk maju memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,883 dan 0,828 terhadap variabel motivasi dengan nilai T- statistik sebesar 27,705 dan 21,274 serta p-values sebesar 0,000.

Indikator pengakuan atas kinerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,851 dan 0,871 terhadap variabel motivasi dengan nilai T- statistik sebesar 21,286 dan 22,910 serta p-values sebesar 0,000.

Indikator pekerjaan yang menantang memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,892 dan 0,790 terhadap variabel motivasi dengan nilai T-statistik sebesar 30,893 dan 10,621 serta p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, terlihat semua indikator memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar serta memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel motivasi.

b) Analisis Variabel Kompetensi

Variabel kompetensi disusun oleh 3 (tiga) indikator yaitu,

- Keterampilan
- Pengetahuan
- Sikap

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi masing- masing indikator terhadap variabel komunikasi dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.13 Path Coefficients Variabel Kompetensi

		O riginal Sample (O)	S ample Mean (M)	Sta ndard Deviation (ST DEV)	T Statistics (O/STDE V)	P V alues
X21 Kompetensi (X2)	<-	0,841	0,842	0,034	24,991	0,000
X22 Kompetensi (X2)	<-	0,871	0,871	0,031	28,386	0,000
X23 Kompetensi (X2)	<-	0,887	0,889	0,034	26,058	0,000
X24 Kompetensi (X2)	<-	0,815	0,813	0,046	17,728	0,000
X25 Kompetensi (X2)	<-	0,864	0,863	0,035	24,389	0,000
X26 Kompetensi (X2)	<-	0,824	0,812	0,073	11,290	0,000

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Setiap indikator diwakilkan oleh 2 (dua) pertanyaan yaitu Keterampilan (X21,X22), Pengetahuan (X23,X24) dan Sikap (X25,X26). Tabel 4.13 menunjukkan bahwa indikator Keterampilan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,841 dan 0,871 terhadap variabel kompetensi dengan nilai T-statistik sebesar 24,991 dan 28,386 serta p- values sebesar 0,000. Indikator pengetahuan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,887 dan 0,815 terhadap variabel kompetensi dengan nilai T-statistik sebesar

26,058 dan 17,728 serta p-values sebesar 0,000. Indikator sikap memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,864 dan 0,824 terhadap variabel kompetensi dengan nilai T-statistik sebesar 24,389 dan 11,290 serta p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, semua indikator memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi.

c) Analisis Variabel Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja disusun oleh 4 (empat) indikator yaitu :

- Pekerjaan itu sendiri
- Rekan kerja
- Promosi
- Gaji

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.14 Path Coefficients Variabel Kepuasan Kerja

		O riginal S ample (O)	S ample M ean (M)	Sta nda rd De viation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P V alues
Z1	<-	0,910	0,905	0,033	27,402	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						
Z2	<-	0,860	0,858	0,035	24,738	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						
Z3	<-	0,901	0,900	0,025	35,461	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						
Z4	<-	0,838	0,840	0,042	19,932	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						
Z5	<-	0,873	0,875	0,029	29,884	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						
Z6	<-	0,930	0,928	0,018	52,855	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						
Z7	<-	0,891	0,886	0,028	32,247	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						
Z8	<-	0,891	0,894	0,025	35,017	0,000
Kepuasan Kerja (Z)						

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Setiap indicator diwakilkan oleh 2 (dua) pertanyaan yaitu pekerjaan itu sendiri (Z11,Z12), rekan kerja (Z13,Z14), Promosi (Z15,Z16) dan Gaji (Z17,Z18). Tabel 4.14 menunjukkan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,910 dan 0,860 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 27,402 dan 24,738 serta p-values sebesar 0,000.

Indikator rekan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,901 dan 0,838 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 35,461 dan 19,932 serta p-values sebesar 0,000.

Indikator Promosi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,873 dan 0,930 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 29,884 dan 52,855 serta p-values sebesar 0,000. Indikator Gaji memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,891 dan 0,891 terhadap variabel kepuasan kerja dengan nilai T-statistik sebesar 32,247 dan 35,017 serta p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, terlihat semua indikator memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar serta memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

d) Analisis Variabel Kinerja

Variabel kinerja disusun oleh 3 (tiga) indikator yaitu :

- Kualitas kerja
- Kuantitas kerja
- Tepat waktu

Untuk mengetahui besarnya pengaruh atau kontribusi masing-masing indikator terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.15 Path Coefficients Variabel Kinerja

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Y1 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,856	0,855	0,037	22,882	0,000
Y2 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,906	0,906	0,017	52,208	0,000
Y3 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,922	0,923	0,019	47,874	0,000
Y4 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,829	0,826	0,039	21,107	0,000

Y5 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,873	0,868	0,033	26,33200	0,000
Y6 <- Kinerja Pegawai (Y)	0,805	0,796	0,069	11,64000	0,000

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Setiap indicator diwakilkan oleh 2 (dua) pertanyaan yaitu Kualitas kerja (Y1,Y2), Kuantitas kerja (Y3,Y4) dan Tepat waktu (Y5,Z16). Tabel

4.15 menunjukkan bahwa indikator kualitas kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,856 dan 0,906 terhadap variabel kinerja dengan nilai T-statistik sebesar 22,882 dan 52,208 serta p-values sebesar 0,000.

Indikator Kuantitas kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,922 dan 0,829 terhadap variabel kinerja dengan nilai T-statistik sebesar 47,874 dan 21,107 serta p-values sebesar 0,000. Indikator Tepat waktu memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,873 dan 0,805 terhadap variabel kinerja dengan nilai T-statistik sebesar 26,332 dan 11,640 serta p-values sebesar 0,000.

Dalam penelitian ini, terlihat semua indikator memberikan kontribusi pengaruh yang cukup besar serta memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

b. Pengaruh Langsung (Direct Effects)

Untuk mengetahui pengaruh langsung variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.16 Direct Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	p-values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,399	0,386	0,132	3,018	,004
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,232	0,267	0,103	2,252	,028
Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,235	0,238	0,078	3,037	,004
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,755	0,720	0,104	7,250	,000
Motivasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,361	0,371	0,113	3,194	,002

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2021)

Pada tabel 4.16 terlihat bahwa motivasi dan kompetensi masing- masing memberikan secara langsung pengaruh positif.

Besarnya pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,361 dengan nilai T-statistik sebesar 3,194 dan p- values sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,235 dengan nilai T-statistik sebesar 3,037 dan p- values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel mediasi dapat dilihat pada Tabel 4.17 berikut :

Tabel 4.17 Indirect Effect

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,093	1,998	0,006
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,302	2,817	0,007

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Tabel 4.17 menunjukkan besarnya pengaruh tidak langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,302 dengan nilai T-statistik sebesar 2,817 dan p-values sebesar 0,007 atau dapat dihitung dengan melakukan perkalian antara pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediasi dengan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel terikat $(X1 \rightarrow Z) * (Z \rightarrow Y) = 0,755 * 0,399 = 0,302$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,093 dengan nilai T-statistik sebesar 1,998 dan p-values sebesar 0,006 atau dapat dihitung dengan melakukan perkalian antara pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel mediasi dengan pengaruh langsung variabel mediasi terhadap variabel terikat $(X2 \rightarrow Z) * (Z \rightarrow Y) = 0,235 * 0,404 = 0,093$. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

d. Pengaruh Total (*Total Effects*)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh total variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18 Total Effects

	Original Sample
--	-----------------

	(O)
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,328
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,663

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Tabel 4.18 menunjukkan besarnya pengaruh total motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,663 atau dapat dihitung dengan menambahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen

: $(X1 \rightarrow Y) + (X1 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,361 + 0,302 = 0,663$. Besarnya pengaruh total kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,328 atau dapat dihitung dengan menambahkan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen : $(X2 \rightarrow Y) + (X2 \rightarrow Z \rightarrow Y) = 0,235 + 0,093 = 0,328$.

Uji Efek Mediasi

Model mediasi diperkenalkan pertama sekali oleh Baron dan Kenny (1986). Dimana menjelaskan prosedur analisis variabel mediator secara sederhana melalui analisis regresi, dengan mensyaratkan bahwa sebuah variabel dikatakan menjadi mediator jika hasilnya adalah (1) jalur - c1: signifikan (2) jalur -a : signifikan (3) jalur -b : signifikan (4) jalur -c' : signifikan.

Dalam penelitian ini pengujian variabel mediasi dilakukan dengan analisis metode SmartPLS, perlu disampaikan bahwa hasil perhitungan metode SmartPLS menunjukkan hasil yang tidak jauh berbeda dengan metode sobel. Dalam penelitian ini pengambilan kesimpulan tentang mediasi adalah :

1. Jika koefisien jalur c'' dari hasil estimasi analisis dengan SmartPLS tetap signifikan dan tidak berubah ($c''=c$) maka hipotesis mediasi tidak didukung.
2. Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (partial mediation).

Jika koefisien jalur c'' nilainya turun ($c''<c$) dan menjadi tidak signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (full mediation)

Tabel 4.19 Hubungan Variabel

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STD EV)	P Values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,399	3,018	0,004
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,232	2,252	0,028
Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,235	3,037	0,004
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,755	7,250	0,000

Motivasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,361	3,194	0,002
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,093	1,998	0,006
Motivasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,302	2,817	0,007

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian diuji secara statistik dengan menggunakan metode bootstrap pada SmartPLS 3.0. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien path atau inner model.

yang menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic harus lebih besar dari nilai t-table pengujian satu arah ($>1,96$) dengan $\alpha = 5\%$. Sedangkan skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai p-values harus di bawah $\alpha = 0,05$, sehingga hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian dapat diterima.

Tabel 4.20 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

	Hipotesis	Koefisien Jalur	t-statistics > 2,01	Sig. < 0,05	Hasil
H1	Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai	0,361	3,194	0,002	Diterima
H2	Motivasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja	0,302	2,817	0,007	Diterima
H3	Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai	0,235	3,037	0,004	Diterima
H4	Kompetensi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja	0,093	1,998	0,006	Diterima

Sumber : hasil output PLS Versi 3 (diolah 2023)

Tabel 4.20 berdasarkan hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut
 Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,361 dengan nilai t-hitung sebesar 3,194 $> (1,96)$ dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,002 $< (0,05)$. Dengan demikian, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini diterima.

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Pegawai sebesar 0,302 dengan nilai t-hitung sebesar 2,817 $> (1,96)$ dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,007 $< (0,05)$. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai sebesar 0,235 dengan nilai t-hitung sebesar 0,302 dengan nilai t-hitung sebesar 3,037 > (1,96) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,004 < (0,05). Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini diterima.

Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pegawai sebesar 0,093 dengan nilai t-hitung sebesar 1,998 > (1,96) dan nilai signifikansi (p-values) sebesar 0,006 < (0,05). Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) dalam penelitian ini diterima.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Motivasi disusun oleh 5 (lima) indikator yaitu: tanggung jawab pekerjaan, prestasi kerja, peluang untuk maju, pengakuan atas kinerja, dan pekerjaan yang menantang, hasil penelitian menunjukkan bahwa semua indikator memberikan kontribusi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kompetensi.

Besarnya pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,361 dengan nilai T-statistik sebesar 3,194 dan p-values sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.

Mangkunegara (2012), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kondisi tersebut terlihat dari hasil observasi peneliti yaitu hasil diatas sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suristya (2021) dan Rosmaini (2019) yang menunjukkan variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa besarnya pengaruh langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,361 dengan nilai T-statistik sebesar 3,194 dan p-values sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Besarnya pengaruh langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,399 dengan nilai T-statistik sebesar 3,018 dan p-values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Besarnya pengaruh tidak langsung motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,302 dengan nilai T- statistik sebesar 2,817 dan p-values sebesar 0,007. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian efek mediasi (intervening) menggunakan metode PLS untuk menganalisis hubungan variabel motivasi dengan variabel kinerja yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, diketahui indirect effects sebesar 0,302 dan nilai P-values antara komunikasi terhadap kinerja adalah 0,007, yakni lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan, dengan kata lain kepuasan kerja signifikan dalam memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Jika koefisien untuk jalur c' sebesar 0,302 nilai turun dari koefisien jalur c sebesar 0,361 ($c' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (partial mediation), sesuai pendapat Sholihin dan Ratmono (2013).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yaitu besarnya pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,235 dengan nilai T-statistik sebesar 3,037 dan p-values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa .

Kompetensi dalam ilmu pengetahuan dapat ditingkatkan dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan bidang kerjanya, sehingga pegawai dapat memperdalam ilmu dan pengetahuannya serta dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan kinerjanya. Menurut Romberg dalam Sutrisno (2009) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/ pengetahuan dan memiliki keterampilan.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari dkk (2021), bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana dengan adanya kompetensi yang dimiliki setiap karyawan mampu memberikan stimulus atau ransangan akan kinerja, sehingga kinerja akan mengalami peningkatan dengan sendirinya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa besarnya pengaruh langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,235 dengan nilai T-statistik sebesar 3,037 dan p-values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Pengaruh tidak langsung kompetensi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) adalah 0,093 dengan nilai T- statistik sebesar 1,998 dan p-values sebesar 0,006. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil pengujian efek mediasi (intervening) menggunakan metode PLS untuk menganalisis hubungan variabel kompetensi dengan variabel kinerja yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja, diketahui indirect effects sebesar 0,093 dan nilai P-values antara komunikasi terhadap kinerja adalah 0,006, yakni lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan, dengan kata lain kepuasan kerja signifikan dalam memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Jika koefisien untuk jalur c' sebesar 0,093 nilai turun dari koefisien jalur c sebesar 0,235 ($c' < c$) tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (partial mediation).

Temuan pada pengujian secara tidak langsung dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja bermakna positif dan signifikan, dimana dapat dikatakan bahwa kompetensi yang baik juga dengan didukung oleh adanya kepuasan kerja maka dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi pegawai.

Tentunya dengan dikatakan bahwa peranan kepuasan kerja dalam memediasi kompetensi dan kinerja dapat berkontribusi dalam proses pengoptimalan kinerja pegawai yang telah rencanakan dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh *Andi Hidayat dkk* (2020) dan *Suristya*, (2021) bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka sebagai kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh langsung motivasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,361 dengan nilai T-statistik sebesar 3,194 dan p-values sebesar 0,002. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa .
2. Hasil indirect effects sebesar 0,302 dan nilai P-values antara motivasi terhadap kinerja adalah 0,007, yakni lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan, dengan kata lain kepuasan kerja signifikan dalam memediasi hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai.
3. Besarnya pengaruh langsung kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0,235 dengan nilai T-statistik sebesar 3,037 dan p- values sebesar 0,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Mamasa Kabupaten Mamasa.
4. indirect effects sebesar 0,093 dan nilai P-values antara komunikasi terhadap kinerja adalah 0,006, yakni lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini dapat disimpulkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja signifikan, dengan kata lain kepuasan kerja signifikan dalam memediasi hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

Referensi :

- Abdillah, Willy dan Jogyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Adinoto, Prayogi, 2019. "Pengaruh Kegiatan Awal Pembelajaran, Disiplin Belajar Dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar", Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Pembelajaran, Vol. 3, No. 1.

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- As'ad. 2003. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Ed.2. Liberty. Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Bayu Fadillah, et all (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30-32.
- Cooper, Donald R, dan Pamela S. Schindler, 2006. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Media Global Edukasi
- Davis, Keith. Newstrom, John. (2008). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Eko Widodo, Suparno. 2015. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson. dkk. 2003. *Organizations : Behavior Structure Processes*. Eleventh Edition. New York : Mc Graw Hill.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication, Inc.
- Handoko, T. Hani. (2000). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE)
- Hasibuan, Malayu S.P 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Kreitner, Robert; Kinicki, Angelo. (2000). *Organizational behavior (8th Ed)*; McGraw Hill, New York.
- Luthans, Fred. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andy Offset.
- Pramularso, Eigis Yani. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta*. Jakarta: Akademi Manajemen Keuangan BSI.
- Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.
- Rosmaini., Hasrudy, Tanjung. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Vol 2, No.

1.

Rozarie. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV Rozarie.

Siagian, Sondang P. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Sukaria Sinulingga, 2013, Perencanaan dan Pengendalian Produksi, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Vroom, Victor H. Work and Motivation. 1978. New York: John Wiley & Sons. Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada

Jakarta-14240.