

INFLUENCE OF COMPETENCE AND TRAINING ON JOB SATISFACTION AND ITS IMPACT ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE INVESTMENT AND ONE STOP INTEGRATED SERVICES OFFICE OF RIAU PROVINCE

Risda Fitri¹, Marnis², Raden Lestari Garnasih³

^{1,2,&3}Universitas Riau

Email : risdarikardo@gmail.com

ABSTRACT

Individuals with high job satisfaction will tend to involve themselves with the organization and accept the whole organization more positively as part of the individual's commitment to the organization. This study aims to see and know the direct and indirect effects of Competence and Training on Job Satisfaction and Employee Performance. The population in this study were employees of the One Stop Investment and Integrated Services Office of Riau Province. The number of permanent employees working at the Riau Provincial One-stop Investment and Integrated Services Agency is 118 in 2019, the method of selecting samples is the census method, where the population is sampled. In this study using the path analysis method. The results in this study that Competence and Training have a significant positive effect on job satisfaction. Competence, Training and Job Satisfaction have a significant positive effect on employee performance. Competency and Education indirectly through job satisfaction significantly influence employee performance

Keywords: Competence; Training; Job Satisfaction; Employee Performance

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DIKLAT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA
PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU**

ABSTRAK

Individual dengan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung melibatkan dirinya dengan organisasi dan menerima keseluruhan organisasi secara lebih positif sebagai bagian dari komitmen individual tersebut terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung mengenai Kompetensi dan Diklat terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Jumlah pegawai tetap yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau sebanyak 118 orang ditahun 2019, cara pemilihan sampelnya adalah metode sensus, dimana populasi dijadikan sampel. Hasil dalam penelitian ini bahwa Kompetensi dan Diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi, Diklat dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai. Kompetensi dan Diklat secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi; Diklat; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan, melalui instansi seseorang atau sekelompok orang dapat menjalankan usaha dan mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya. Instansi terdiri dari unsur-unsur pimpinan dan aparat pemerintah (Kaho, 2008; 12). Menanggapi semakin tingginya tuntutan masyarakat (*external customers*) bagi tersedianya pelayanan prima dari Aparatur Negara maka upaya reformasi di berbagai bidang dalam tata kehidupan berbangsa dan bernegara terus dilakukan pemerintah secara bertahap dan berkesinambungan. Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang pedoman umum reformasi birokrasi, adalah proses menata ulang, mengubah, memperbaiki dan menyempurnakan birokrasi agar menjadi lebih baik (profesional, efisien, efektif dan produktif), baik dari aspek kelembagaan, aspek sumber daya manusia (SDM) aparatur, aspek ketatalaksanaan, maupun aspek pengawasan. Selain itu berkaitan dengan kinerja instansi, maka pemerintah mengeluarkan Permenpan No. 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Permenpan Nomor 25 Tahun 2012 tentang petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP), Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia Nomor 239/IX/6/8/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, Perda Nomor 4 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah Provinsi Riau, serta Peraturan Gubernur Nomor 80 Tahun 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Dengan adanya peraturan pemerintah tersebut diharapkan setiap instansi memiliki kinerja yang baik.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai dan Sagala 2011). Dessler (2008: 322) kinerja adalah proses mengonsolidasikan penetapan tujuan, penilaian dan pengembangan kinerja ke dalam satu sistem tunggal bersama, yang bertujuan memastikan kinerja pegawai mendukung tujuan strategis organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai yang rendah dapat dilihat dari seringnya terjadi keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan, akibatnya target penyelesaian tugas sulit untuk terealisasi. Keterlambatan ini disebabkan oleh karena jadwal kerja yang terbatas dengan volume pekerjaan yang padat dan masih terdapat tumpang tindih antara kegiatan. Selain itu juga masih ada pegawai sering meninggalkan jam kantor untuk keperluan di luar pekerjaan. Dari fenomena diatas dapat kami berikan gambaran mengenai penilaian kinerja dari hasil sasaran kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau selama 3 (tahun) terakhir ini, dari tahun 2016 samapi 2018, masih belum memberikan hasil yang baik dapat dilihat dari perilaku kerja dalam tanggung jawab dan kerja sama masih berfluktuasi. Dan untuk hasil kerja dari penilaian diatas adalah mengenai orientasi pelayanan masih belum maksimal dan juga integritas yang terendah. Tentunya pelayanan merupakan kunci dalam organisasi dalam pemerintahan. Untuk mencapai kinerja yang baik dibutuhkan kompetensi dan Diklat khusus bagi pegawai. Kinerja merupakan suatu hal yang sifatnya individual, setiap individu akan memiliki kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini karena adanya perbedaan pada setiap individu tersebut. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkannya dan demikian sebaliknya.

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dikemukakan oleh Kuswandi (2011:27) antara lain kepuasan pegawai, kemampuan pegawai, komitmen, Diklat, kepuasan kerja, serta kepemimpinan. Selain itu kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik itu faktor intern seperti komitmen, motivasi, kompetensi, serta komunikasi antara bawahan dengan bawahan, maupun faktor ekstern seperti beban kerja, kebijakan dan peraturan, pengawasan, manajemen karir pegawai dan kepemimpinan. Sementara faktor individu terdiri dari faktor finansial seperti gaji, komitmen, kompetensi, disiplin, kondisi fisik pegawai, loyalitas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Mangkunegara, 2011; 87). Penetapan kinerja pada dasarnya adalah pertanyaan komitmen yang mempresentasikan tekad dan janji untuk mencapai kinerja secara jelas dan terukur dalam rentang waktu satu tahun. Penetapan kinerja disusun dengan menetapkan sasaran yang mencerminkan sesuatu yang akan dicapai secara nyata dari pelaksanaan program dalam rumusan yang spesifik, terukur dan berorientasi pada kepuasan pegawai.

Individual dengan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung melibatkan dirinya dengan organisasi dan menerima keseluruhan organisasi secara lebih positif sebagai bagian dari komitmen individual tersebut terhadap organisasi. Hal ini yang diamati oleh penulis sebagai fenomena yang terjadi di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, dimana pegawai terlihat tidak sepenuhnya berkomitmen melibatkan dirinya dalam hal pencapaian target perusahaan dan bersikap tidak kooperatif terkait target perusahaan. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Pada penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Kurniawan (2011) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Diana Sulanty (2011) hasilnya menunjukkan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Abdulloh M (2014) juga berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah Kompetensi. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Spencer dan Spencer 1993 (dalam Panggabean, Nina 2013) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Kompetensi karyawan merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara pikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi karyawan tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga karyawan tersebut dianggap kompeten.

Sementara itu jabatan struktural setingkat kepala badan, terjadi permasalahan pada pemenuhan syarat pendidikan minimum dikarenakan tidak sesuai dengan disiplin ilmunya. Kesenjangan terjadi pada jabatan kepala bidang juga belum semuanya sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi dan kepala sub bagian serta pelaksana staf yang belum memenuhi syarat pendidikan minimum pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau dimana masih ada pegawai sebanyak 16 orang berpendidikan SLTA, sementara syarat minimumnya adalah setara Diploma (D3). Masalah ini bisa berdampak pada kinerja pegawai, terlebih pada tingkat pengatur tersebut yang banyak berhubungan dengan masyarakat yang harus dihadapi. Dwi Prasetyo (2013) dimana hasil penelitiannya menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Edy Sujana (2016), menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian Eliane Bacha (2015), Windy Aprilia Murty (2013), Yudhi Prayitno (2017), serta penelitian Banks (2016), yang menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Vera (2013), yang menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini berlawanan dengan penelitian Djuwita (2018), yang mengatakan hasilnya Kompetensi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya menurut Gomes (dalam Deni Primajaya, 2012) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu Diklat. Diklat adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Diklat karyawan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan pengalaman karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kinerja terhadap pekerjaannya akan mendapatkan kesempatan untuk mengikuti tahapan jenjang karir dan akan mencapai jenjang karir yang baik. Kegiatan dalam Diklat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian dan kompetensi. Kegiatan Diklat dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, keterampilan dan keahlian. Selain Diklat karyawan, pengembangan karir juga memberikan kontribusi yang cukup besar dalam pencapaian kinerja organisasi yang maksimal. Sehingga dengan adanya pengembangan karir akan mendorong karyawan meningkatkan kompetensi demi pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ada dalam organisasi. Pada hakikatnya Diklat dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap berkompetisi di pemerintahan. Disamping itu pegawai masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya. Untuk itu institusi harus mampu merancang pendidikan dan Diklat guna mengikutsertakan seluruh pegawai untuk mempersempit keterbatasan yang ada pada pegawai. Dengan keharusan pegawai untuk mengikuti Diklat yang dibuktikan dengan sertifikasi tertentu akan memberikan kemampuan dan karakteristik berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dapat dijelaskan disini bahwa masih banyak pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau yang telah dilantik sebagai pejabat struktural yang belum mengikuti pendidikan dan Diklat kepemimpinan (Diklatpim) yang merupakan sebagai salah satu syarat untuk menduduki jabatan struktural. Pendidikan dan Diklat ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus Diklat kepemimpinan (Diklatpim) sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan menambah wawasan, maka kepada PNS yang bersangkutan diharuskan untuk mengikuti dan lulus Diklatpim yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut. Terlihat masih banyak pegawai yang belum mengikuti Diklat utama yang menjadi fokus pada pekerjaan di instansi ini. Artinya keikutsertaan pegawai

pada ketiga Diklat dimaksud dapat memperbaiki kompetensi pegawai ke arah yang lebih baik. Jika pada kenyataannya belum seluruh pegawai diikuti sertakan dalam Diklat tersebut, namun secara keseluruhan pegawai sudah mengikuti Diklat Prajabatan yang merupakan syarat utama bagi Aparatur Sipil Negara tetapi masih ditemukan pegawai yang tidak memahami pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, serta dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki sehingga Diklat merupakan faktor yang mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan menempuh tingkat Diklat tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan tugasnya dengan baik.

Peneliti mendapatkan penjelasan dari bagian tata usaha, bahwa masih kurangnya instansi untuk memberikan program diklat kepada pegawai yang belum maupun yang telah memangku jabatan struktural karena masih dibatasinya jumlah peserta dan anggaran untuk mengikuti diklatpim dan Diklat, ini disebabkan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau tidak lagi melaksanakan diklatpim dan Diklat sendiri tetapi mengirimkan peserta ke Badan Pusdiklat luar daerah. Padahal Diklat merupakan rencana organisasi untuk meningkatkan tingkat kompetensi pegawai. Hal ini sangat penting karena adanya perubahan tempat kerja, persaingan/motivasi memperbaiki produktivitas, dan keharusan dari perundang-undangan yang ada. Kesuksesan suatu Diklat ditentukan oleh reaksi peserta Diklat, banyaknya pelajaran yang diterima. Perubahan dalam bekerja dan hasil konkret. RP Raharjo (2014), mengatakan bahwa Diklat berpengaruh positif terhadap kinerja. Berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes (2016), hasilnya pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini dapat di tarik rumusan masalah:

“Apakah Kompetensi dan Diklat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai?”

“Apakah Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai?”

“Apakah Kompetensi dan Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening?”

Tujuan Penelitian

Adapun tujuannya adalah untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Diklat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai, untuk mengetahui apakah Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan untuk mengetahui apakah Kompetensi dan Diklat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Terdapat beberapa pakar Terdapat beberapa pakar manajemen yang mendefinisikan kinerja. Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bernardin (2010) dalam Sudarmanto (2009:8) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktifitas – aktifitas selama periode waktu tertentu. Dari pengertian tersebut, bernardin menekankan pengertian kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat (trait) dan perilaku. Sedangkan pengertian dari penilaian kinerja menurut Hasibuan (2007:87) adalah menilai rasio hasil kerja nyata dari standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menurut Wirawan (2011:5) kinerja (performance) adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu proses dalam waktu tertentu. Dari berbagai pengertian tentang kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau taraf kesuksesan yang dicapai seseorang dalam bidang pekerjaannya menurut kriteria tertentu dan dievaluasi oleh orang – orang tertentu terutama atasan pegawai yang bersangkutan. Terkait dengan konsep kinerja, Rummmler dan Branche (2001) dalam Sudarmanto (2009:7) mengemukakan ada 3 (tiga) tingkatan kinerja, yaitu: (1) Kinerja organisasi, merupakan pencapaian hasil (*out-come*) pada level atau unit analisis organisasi. Kinerja pada level ini terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi, dan manajemen organisasi. (2) Kinerja proses, merupakan kinerja pada proses tahapan dalam menghasilkan produk atau pelayanan. Kinerja pada level proses ini dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses, dan manajemen proses. (3) Kinerja individu / pekerjaan, merupakan pencapaian atau efektifitas pada tingkat pegawai atau pekerjaan. Kinerja pada level ini dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan, dan manajemen pekerjaan serta karakteristik individu.

Sebelum melakukan penilaian terhadap kinerja, maka terlebih dahulu harus diketahui unsur-unsur apa saja yang dapat dijadikan landasan penilaian terhadap kinerja tersebut. Pada umumnya unsur – unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil adalah sebagai berikut: (1) Orientasi Pelayanan. Orientasi pelayanan yang dimaksud adalah Sikap dan perilaku kerja PNS dalam memberikan pelayanan terbaik kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit

kerja terkait, dan/atau instansi lain. (2) Integritas. Integritas adalah kemampuan untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi. (3) Komitmen. komitmen adalah kemauan dan kemampuan untuk menyalurkan sikap dan tindakan PNS untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan. (4) Disiplin. Disiplin adalah Kesanggupan Pegawai negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. (5) Kerja sama. Kerja sama adalah kemauan dan kemampuan PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan dalam unit kerjanya serta instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya. Kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi. (6) Kepemimpinan. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.

Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008:85), kepuasan kerja adalah kumpulan perasaan terhadap pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kepuasan kerja sangat berpengaruh untuk nilai-nilai kemanusiaan dan keuntungan finansial sebuah perusahaan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja bersifat evaluatif yang artinya kepuasan kerja adalah untuk mengetahui ukuran respon pekerja terhadap lingkungan kerja mereka. Hasibuan (2007:202) mendefinisikan lebih rinci pengertian kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, di luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Handoko (2002:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Selain itu pengertian kepuasan kerja juga dikemukakan oleh Rivai dan Jauvani (2014) yang mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dari beberapa pengertian kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan yang mewakili perasaan mereka terhadap pekerjaannya. Perasaan tersebut menunjukkan rasa senang, tidak senang, puas atau tidak puas terhadap apa yang mereka dapatkan saat bekerja.

Pada umumnya terdapat banyak teori yang membahas masalah kepuasan seseorang dalam bekerja. Teori-teori kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2005) antara lain:

Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dipelopori oleh Zalembik (1958) dan dikembangkan oleh Adams (1963). Adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*. *Input* adalah semua nilai yang diterima karyawan yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi dan jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan karyawan. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri. Sedangkan *comparison person* adalah seorang karyawan dalam organisasi yang sama, seorang karyawan dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-output* dirinya dengan membandingkan *input-output* pegawai lain. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi apabila terjadi ketidakseimbangan dapat menyebabkan kemungkinan ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pegawai pembanding.

Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter (1912). Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih diantara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan karyawan. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas (Mangkunegara, 2005)

Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori A. H. Maslow pada tahun 1943. Dalam teori ini Maslow menyatakan adanya suatu hierarki kebutuhan pada setiap orang. Setiap orang memberi prioritas pada suatu kebutuhan sampai kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka kebutuhan yang kedua akan memegang peranan, demikian seterusnya menurut aturannya (Mangkunegara, 2005).

Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja karyawan bukanlah tergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh karyawan dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, karyawan akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan (Mangkunegara, 2005).

Teori Pengharapan (*Expectancy Theory*)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor (1964). Kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler (dalam: Mangkunegara, 2005) menjelaskan bahwa motivasi suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan ini berhubungan dengan rumus dibawah ini:

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan:

Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu.

Harapan merupakan kemungkinan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu.

Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

Teori Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*)

Teori dua faktor dikembangkan oleh Herzberg (1950). Dia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami mereka baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian dianalisis dengan analisis isi (*content analysis*) untuk menentukan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) dan faktor pemotivasian (*motivational factor*) (Mangkunegara, 2005).

Kompetensi

Kompetensi berasal dari bahasa inggris yaitu *competence*. Maknanya sama dengan *being competent*, sedangkan *competent* sama artinya dengan *having ability, power, authority, skill, knowledge, attitude* dan sebagainya. Dengan demikian kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu. Jadi kata kompetensi diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan sesuatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan (<http://www.gudangmateri.com>). Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Mondy, 2008:261). Menurut Boyatzis (1982: 23) dalam Sudarmanto (2009:23), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Berdasarkan Kepala Badan Kepegawaian Negara (2003) dalam Sudarmanto (2009: 49), dinyatakan pengertian kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi mencakup pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan (pegawai), yang paling sedikit tercermin dari tingkat pendidikannya. Untuk dapat menggerakkan agar karyawan bekerja lebih efektif, perlu adanya pembinaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang ada agar menjadi pegawai yang memiliki loyalitas tinggi serta kualitas dan kemampuan yang memadai sesuai dengan bidang dan skill yang mereka miliki sehingga dapat bekerja dengan efektif dan efisien (Davis, dalam Mangkunegara, 2005:13).

Kemudian Mathis dan Jackson dalam (Yuniarsih dan Suwatno, 2009:23) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja individu atau tim. Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan kemampuan (*abilities*). Selain itu Spencer dan Spencer dalam (Yuniarsih dan Suwatno, 2009:23) menyatakan bahwa ada lima karakteristik kompetensi, yaitu: (1) Motif (*motive*) adalah apa yang secara konsisten dipikirkan atau keinginan-keinginan yang menyebabkan melakukan tindakan. Apa yang mendorong, perilaku yang mengarah dan dipilih terhadap kegiatan atau tujuan tertentu. (2) Sifat/ ciri bawaan (*trait*) adalah ciri fisik dan reaksi-reaksi yang bersifat konsisten terhadap situasi atau informasi. (3) Konsep diri (*self concept*) adalah sikap, nilai atau self image dari orang-orang. (4) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu suatu informasi yang dimiliki seseorang khususnya pada bidang spesifik. (5) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental tertentu.

Diklat

Pendidikan dan Diklat memegang peranan penting dalam memajukan suatu perusahaan, sehingga pakar SDM yakni Milkovich menjelaskan bahwa investasi dalam pendidikan dan Diklat tidak kalah penting dengan investasi peralatan maupun modal. Pendidikan dan Diklat merupakan komponen yang sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Namun pendidikan dan Diklat yang dilaksanakan harus relevan atau sejalan dengan kegiatan manajemen SDM lainnya seperti pendidikan dan Diklat mendukung dilaksanakannya penilaian kinerja pegawai, peningkatan motivasi kerja pegawai serta mendukung untuk pelaksanaan manajemen karier.

Untuk mengetahui konsep dasar pendidikan dan Diklat secara menyeluruh, maka perlu dilakukan pengkajian tentang pengertian pendidikan dan Diklat, tujuan pendidikan dan Diklat, beberapa prinsip pembelajaran dan metode pendidikan dan Diklat serta pelaksanaan pendidikan dan Diklat yang efektif. Dalam Rivai (2014:226) menguraikan, bahwa Diklat sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat, dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Keterampilan dimaksud meliputi pengertian *physical skill, intellectual skill, social skill dan managerial skill*. Pendidikan dan Diklat akan memberikan bantuan kepada pegawai agar memiliki efektivitas dalam pekerjaannya sekarang maupun pada masa yang akan datang dengan jalan mengembangkan pola berpikir dan bertindak, terampil, berpengetahuan dan mempunyai sikap serta pengertian yang tepat untuk pelaksanaan pekerjaan (Wijaya dalam Dewi, 2013). Menurut Andrew E. Sikula dalam Suwatno (2011:117) menyatakan Diklat merupakan proses jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Diklat terdiri dari program-program yang disusun terencana untuk memperbaiki kinerja di level individual, kelompok, dan organisasi, memperbaiki kinerja yang dapat dikurubahannya melalui pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sosial karyawan (Wayne F. Cascio dalam Suwatno, 2011:117).

Kemudian Rivai (2014:211), dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi ke enam), bahwa "Diklat merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori".

Penelitian Terdahulu

Ada beberapa referensi yang mendukung dari penelitian-penelitian terdahulu antara lain:

Djuwita Novrida (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung Dari hasil penelitian diketahui bahwa hanya 20% pegawai Tanaman Budaya yang berlatar belakang pendidikan seni dan budaya, sedangkan 80% berlatar belakang pendidikan umum. Djuwita mempergunakan variabel pengetahuan, kemampuan & keterampilan, dan sikap untuk menjelaskan kompetensi pegawai. Regresi Linier Berganda sebagai alat analisisnya. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa secara simultan, ketiganya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun secara parsial, disimpulkan bahwa hanya faktor kemampuan & keterampilan serta sikap yang berpengaruh signifikan, sedangkan faktor pengetahuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung.

Yudhi Prayitno (2017) Pengaruh komitmen, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Cengkareng) Hasil penelitian dan analisis data berupa deskripsi variabel, uji reliabilitas, validitas, transformasi data ordinal ke data interval, pengujian secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 15 guna menentukan pengaruh komitmen, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun simultan. Interpretasi hasil penelitian meliputi tiga bagian yaitu : pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 39.5% dinyatakan signifikan, pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial sebesar 51.4% dinyatakan signifikan, sedangkan secara simultan pengaruh komitmen, dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 34.9% dinyatakan signifikan. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang dapat diinterpretasikan dipengaruhi oleh variabel dekadensi moral, motivasi serta gaya kepemimpinan.

Windy Aprilia Murty (2013) Pengaruh Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya) To determinewhether the compensation, motivation, and organizational commitment have a significant effect on the performance of the accounting employee on manufacturing companies producing footwear in Surabaya, the research was conducted. The method that's used in this study is the multiple linear regressions. Data that's used in this study is the result of primary data questionnaire with 32 respondents. The result shows that that motivation significantly influence employee performance, compensation and organizational commitment whereas no significant effect on employee performance.

Edy Sujana (2016) Pengaruh Kompetensi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung Dan Buleleng). Tujuan penelitian ini untuk memperoleh bukti empiris mengenai (1) pengaruh kompetensi, motivasi, dan kesesuaian peran terhadap komitmen organisasi, (2) pengaruh kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi terhadap kinerja auditor internal pemerintah Unit analisis adalah perilaku auditor internal/pegawai

Inspektorat. Populasi penelitian 154 auditor internal dan seluruhnya digunakan sebagai sampel penelitian. Analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan program AMOS. Penelitian ini menemukan bahwa (1) rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi dan persepsi kesesuaian peran yang rendah berpengaruh terhadap lemahnya komitmen organisasi auditor internal/pegawai Inspektorat, (2) rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, dan persepsi kesesuaian peran yang rendah dan lemahnya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja auditor internal/pegawai Inspektorat. Peningkatan kinerja auditor internal pemerintah daerah dapat dilakukan dengan meningkatkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan memperkuat komitmen organisasi.

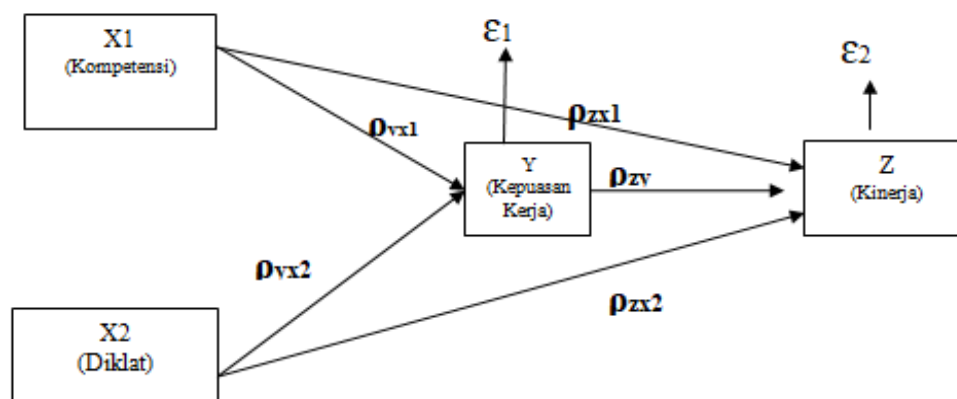
Dwi Prasetyo (2013) Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASURANSI JIWA SRAJA, Tbk di SURABAYA Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan dataprimer dalam bentuk kuisioner, adapun respondennya adalah sample karyawan PTJiwaSraya Persero sebanyak 120 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *Sample Random Sampling* (Random Sample Sederhana). Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan faktor Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja. Dan faktor Komitmen Organisasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja.

Diana Sulianti K. L. Tobing (2011) Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara The population of this study is the employee of PTPN III in North Sumatera who has a position at middle manager. There are 174 employees in population and the number of sample were 144 respondents. All data of the respective measurement items are tested with reliability and validity test based on Alpha Cronbach to the internal consistence by using SPSS program version 15. To analyze the structural equation model, the study uses AMOS 7. The model of relationship between the three variables studied shown that the organizational commitment that comprise of affective commitment, continuance commitment, normative commitment have a significant effect on employee's performance with positive signs. Work satisfaction has significant effect and mediate the effect of organizational commitment on employee's performance of PT Perkebunan Nusantara III in North Sumatera.

Eliane Bacha (2015) The impact of information systems on the performance of the core competence and supporting activities of a firm Research limitations/implications – The majority of the firms are in the industry sector. It would be useful to replicate the findings across a sample of firms distributed equally among the service and industrial sectors for comparison purposes. Also, it would be interesting to study the performance of the core competence and supporting activities by using objective measures. Practical implications – The paper reveals that the attitudes of top management and employees towards IS must be taken into account when integrating IS in firms. Originality/value – Several studies were conducted to examine the impact of IS on the performance of firms. The paper examines the impact of IS on the performance of the core competence and supporting activities, a subject not yet explored.

Ik-Whan G. Kwon, Doyle W. Banks (2016) Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors Results show that factors influencing organizational commitment are different from those influencing professional commitment. Multiple linear regression models show strong relationships between organizational commitment and job meaningfulness; however, task identity has a strong positive relationship with professional commitment while gender and organization size (services sector and internal auditor certification) have a positive (negative) influence on organizational commitment. Internal auditor certification also shows a positive impact on professional commitment. Management implications of these results are discussed. Vera (2013) Pengaruh Kompetensi dan komitmen terhadap Kepuasan dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Terdapat pengaruh antara kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan. Terdapat pengaruh antara kompetensi dan komitmen terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut: (1) Diduga ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pegawai. (2) Diduga ada Pengaruh Diklat terhadap Kepuasan Kerja pegawai. (3) Diduga ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai. (4) Diduga ada Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai. (5) Diduga ada Pengaruh Diklat terhadap kinerja pegawai. (6) Diduga ada Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. (7) Diduga ada Pengaruh Diklat terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau yang berada di Jl. Sudirman Nomor 460 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II. Pemilihan lokasi penelitian dilaksanakan dengan sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan adanya kesediaan pihak organisasi untuk memberikan data dan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Jumlah pegawai tetap yang bekerja pada Badan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau sebanyak 118 orang ditahun 2019, cara pemilihan sampelnya adalah metode sensus, dimana populasi dijadikan sampel.

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas

Penelitian ini menggunakan kuisioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuisioner tersebut maka peneliti menggunakan program SPSS. Prosedur pengujian validitas adalah *covergent validity* yaitu mengkorelasikan skor item (*component score*) dengan *construct score* yang kemudian menghasilkan nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* yang dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian penelitian tahap awal dari pengembangan, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin. 1998; Ghazali, 2008).

Reliabilitas

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau *cronbachs alpha* dan *composite reliability*. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji terhadap normal tidaknya sebaran data yang dianalisis dengan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* Santoso (2010:86). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program bantu SPSS, dimana apabila signifikan dari *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data berdistribusi normal, sebaliknya jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* lebih kecil dari nilai 0,05 ($\alpha = 0,05$) berarti data tidak berdistribusi normal.

Uji Path Analysis

Analisis jalur adalah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Retherford dalam Ardiles & Sri Indarti, 2013).

Analisis *Path* dikembangkan oleh Sewall Wright (1987) sebagai metode untuk mempelajari pengaruh langsung dan tidak langsung diantara variabel-variabel penjelas dan variabel-variabel terikat. Tujuan dari analisis *Path* adalah menentukan besar pengaruh langsung dari sejumlah variabel berdasarkan koefisien regresi beta (koefisien *path*). Manfaat *Path* adalah perluasan dari persamaan regresi sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Adapun langkah-langkah menguji *path analysis* adalah sebagai berikut (Riduwan dan Kuncoro dalam Ardiles & Sri Indarti, 2013) :

Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + \rho y_1x_1 + \rho y_1x_2 + e_1$$

$$Y_2 = \alpha + \rho y_2x_1 + \rho y_2x_2 + \rho y_2y_1 + e_2$$

(1)

Keterangan:

Y	= Kepuasan Kerja
Z	= Kinerja Pegawai
α	= Konstanta
ρ	= Koefisien
X ₁	= Kompetensi
X ₂	= Diklat
e1	= Error 1
e2	= Error 2

Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi. Menggambarkan diagram lengkap, menentukan sub-sub strukturnya dan merumuskan persamaan strukturnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Hipotesis : Naik turunnya variabel endogen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel eksogen (X1 dan X2).

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Jika besarnya koefisien determinasi mendekati angka 1, maka variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga R^2 mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya.

Uji Signifikansi F

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan uji statistik F dapat dilihat pada tabel Anova pada hasil pengolahan dengan melihat nilai F hitung dan probabilitasnya dengan ketentuan berikut: (1) Jika nilai F hitung $> F$ tabel berdasarkan tabel daftar distribusi F, maka hipotesis diterima yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima. Dimana nilai Probabilitas (P) akan lebih kecil dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 5%. Ini berarti bahwa regresi yang dibentuk berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi biaya hutang secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan. (2) Jika nilai F hitung $< F$ tabel berdasarkan tabel daftar distribusi F, maka hipotesis ditolak yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak. Dimana nilai probabilitas (P) akan lebih besar dari 0,05 pada tingkat kepercayaan 5%. Ini berarti bahwa regresi yang dibentuk berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi biaya hutang secara simultan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan.

Uji Signifikansi t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel. Apabila nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka suatu variabel independen merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan uji hipotesis secara parsial didasarkan pada nilai probabilitas yang didapatkan dari hasil pengolahan data Statistik Parametrik sebagai berikut: (1) Berdasarkan nilai t hitung dan t tabel: (a) Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. H_a diterima dan H_0 ditolak. (b) Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Berdasarkan nilai signifikansi hasil output: (a) Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. H_a diterima dan H_0 ditolak. (b) Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai t hitung dan nilai signifikan dapat dilihat pada hasil *output* pengolahan tabel *coefficients*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan pengolahan data maka perlu dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Dalam penggunaan alat analisis kuesioner maka uji validitas wajib untuk dilakukan. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Valid yang dimaksud terlihat dari pertanyaan pada kuesioner, pertanyaan tersebut harus dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Dengan menggunakan *scale* maka akan terlihat korelasi dari masing-masing indikator terhadap total variabel/konstruksi. Data akan dinyatakan valid jika hasil dari hasil korelasi tersebut adalah signifikan. Perhitungan validitas dengan melihat angka yang terdapat

pada *Corrected Item-Total Correlation* tiap indikator. Kemudian hasil uji validitas yang telah dilakukan dari keseluruhan variabel (Kinerja, Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Diklat) telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu $R \text{ hitung} > R \text{ tabel}$. Maknanya bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah **valid** sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen dikatakan sangat reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Pengujian konsistensi internal penelitian ini menggunakan cronbach alpha. Teknik ini dipilih karena merupakan teknik pengujian yang paling populer dan menunjukkan indeks konsistensi reabilitas cukup sempurna. Sedangkan cara menghitungnya peneliti menggunakan uji realibilitas dengan batasan nilai minimum 0,6. Apabila koefisien Alpha yang dihasilkan lebih besar dari 0,6 maka instrument lebih reliabel untuk digunakan pada penelitian ini. Dari pengujian reliabilitas instrumen penelitian, nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel memiliki nilai koefisien *alpha* diatas 0,6. Maka disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel dengan keputusan yang baik.

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah rata-rata data yang diperoleh berdistribusi normal. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat penyebaran titik-titik pada sumbu diagonal dari grafik *P-P of Regression Standarized Residuals*. Jika data (titik) menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Namun, jika data (titik) tersebar acak maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Uji Normalitas data dapat dilihat juga melalui One-Sample Kolmogorov-Smirnov Z Test dimana Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 yang artinya data berdistribusi normal atau memenuhi asumsi normalitas.

Path Analysis

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrument penelitian (kuesioner) dan skala, maka dari data yang diperoleh tersebut akan dipergunakan untuk menganalisis dan menguji rumusan hipotesis penelitian yang belum bisa menjelaskan hubungan korelasi maupun hubungan pengaruh. Dengan demikian diperlukan bantuan yang berupa perangkat teori dan konsep untuk menciptakan struktur dan sub struktur untuk memposisikan letak dan kedudukan diantara konsep-konsep, sehingga dapat mengungkapkan hubungan variabel, dan juga mengungkap hubungan kausal antar variabel. Telah hubungan antara konsep yang cocok untuk analisis hubungan kausal tersebut dijabarkan dalam bentuk analisis jalur. Berikut hasil uji:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Substruktural I

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.322	.518		4.484	.000
Kompetensi	.468	.091	.462	5.156	.000
Diklat	.167	.088	.169	2.891	.031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 1 hasil pengujian memperlihatkan nilai signifikan (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05), dengan demikian secara signifikan Kompetensi dan Diklat mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan nilai signifikansinya adalah (0,031) yang lebih kecil dari α (0,05).

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Substruktural II

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.115	.404		10.175	.000
Kompetensi	.432	.073	.794	3.093	.003
Diklat	.276	.065	.579	4.181	.000
Kepuasan Kerja	.120	.067	.198	3.781	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan 2019

Pengaruh Kompetensi dan Diklat terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau (Risda Fitri, Marnis, dan Raden Lestari Garnasih)

Hasil pengujian pada Tabel 2 memperlihatkan nilai signifikan (0,003) yang lebih kecil dari α (0,05), dengan demikian secara signifikan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Pegawai, Diklat mempengaruhi Kinerja Pegawai dengan nilai signifikansinya adalah (0,000) yang lebih kecil dari α (0,05) untuk Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan memperlihatkan nilai signifikansi (0,002) yang lebih kecil dari α (0,05).

Dari Tabel 1 dan Tabel 2 maka dapat dilihat hasil jalur penelitian seperti yang terlihat pada tabel 3 berikut ini:

Tabel 3. Hasil Uji Jalur

Pengujian Antar Variabel	Koefisien Jalur		Total Pengaruh	Sig
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		
$X_1 \rightarrow Z$	0.462	–	0.462	0.000
$X_2 \rightarrow Z$	0.169	–	0.169	0.031
$X_1 \rightarrow Y$	0.794	$(0.462 \times 0.198) = 0.091$	$(0.091 + 0.794) = 0.885$	0.003
$X_2 \rightarrow Y$	0.579	$(0.169 \times 0.198) = 0.033$	$(0.033 + 0.579) = 0.612$	0.000
$Z \rightarrow Y$	0.198	–	0.198	0.002

Sumber: Data Olahan 2019

Koefisien Determinasi R^2

Apabila nilai R mendekati + 1 maka secara bersama-sama variabel-variabel bebas tersebut mempunyai hubungan positif yang cukup kuat. Berikut hasil dari pengolahan data dengan menggunakan bantuan SPSS yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4. Uji R Square Jalur I

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.568 ^a	.423	.311	.93884	2.305

a. Predictors: (Constant), Diklat, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Olahan 2019

Tabel 4 diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,568. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,423 = 42,3% artinya, besarnya pengaruh variabel Kompetensi dan Diklat terhadap Kepuasan Kerja adalah 42,3%. Epsilon adalah $1 - R^2 = 1 - 0,423 = 0,577$. Atau 57,7% variable lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji R Square Jalur II

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.818 ^a	.785	.053	.67647	2.257

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Diklat, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Olahan 2019

Dari Tabel 5 model summary diatas dapat diketahui, R merupakan koefisien korelasi dimana besar R adalah 0,818. R Square merupakan koefisien determinasi yang besarnya adalah 0,785 = 78,5% artinya, besarnya pengaruh variabel Kompetensi, Diklat dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai adalah 78,5%. Epsilon adalah $1 - R^2 = 1 - 0,785 = 0,215$ atau ada pengaruh variable lain dalam penelitian ini sebesar 21,5% yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan jika semakin kompeten seseorang dan mempunyai kemampuan dan karakteristik maka kepuasan kerja juga akan meningkat. kompetensi adalah kemampuan, kecakapan, keterampilan dan pengetahuan seseorang dibidang tertentu. Jadi kata kompetensi diartikan sebagai kecakapan yang memadai untuk melakukan sesuatu tugas atau suatu keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis (Mondy, 2008:261). Menurut Boyatzis (1982: 23) dalam Sudarmanto (2009:23), kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Kompetensi adalah underlying charakteritic pada seorang individu yang berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif ataupun superior menurut standar kriteria tertentu yang sudah ditetapkan dalam suatu jabatan atau situasi. Karakteristik underlying bermakna kompetensi itu adalah suatu bagian kepribadian seseorang yang cukup dalam dan relatif menetap serta dapat memprediksi perilaku dalam berbagai situasi dan tugas-tugas jabatan. Berhubungan secara kausal berarti bahwa sebuah kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. (Prihadi, 2004:92). Menurut Spencer dan Spencer (dalam Yuniarsih dan Suwatno 2009:21) menyatakan bahwa kompetensi seseorang menjadi ciri dasar individu dikaitkan dengan standar kriteria kinerja yang efektif dan atau superior. Dari penjelasan tersebut Spencer berpendapat bahwa kompetensi disamping menentukan perilaku dan kinerja seseorang juga menentukan apakah seseorang melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan standar kriteria yang telah ditentukan.

Dari hasil deskriptif bahwa responden secara umum memiliki kompetensi kerja yang cukup, dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 (Cukup). Skor tertinggi terdapat pada indikator mengenai tunjangan dengan skor 3,53 (Tinggi), dimana pegawai menerima tunjangan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) sesuai dengan golongan/ jabatan masing-masing pegawai. Namun pegawai masih belum mempunyai integritas yang cukup baik, hal ini dibuktikan dengan skor tanggapan responden memiliki rata-rata 3,21, dimana pegawai belum seluruhnya bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam berorganisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Diana Sulianty (2011) yang mengatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan kompetensi yang tinggi yang mempunyai keahlian dibidangnya maka akan mempunyai kepuasan tersendiri hal ini dikarenakan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Diklat terhadap Kepuasan Kerja

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa jika proses pendidikan dan diklat diikuti oleh pegawai dengan serius, maka pegawai dapat merasakan kepuasan didalam bekerja. Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit/terbatas atau secara luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa responden secara umum memiliki kepuasan kerja yang cukup, dengan nilai rata-rata sebesar 3,24 (Cukup). Skor tertinggi diperoleh dari indikator metode diklat dengan skor 3,33. Kondisi ini menggambarkan bahwa pegawai sangat puas dengan metode yang digunakan pada saat pelatihan berlangsung. Namun demikian masih ada yang harus diperbaiki yakni terkait lamanya waktu pelaksanaan diklat, dimana nilai rata-ratanya 3,10 (Cukup). Artinya lama waktu pelaksanaan diklat akan menyebabkan pegawai merasa kejenuhan yang disebabkan antara lain terlalu banyaknya materi yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Ilman Ataunur (2015) menjelaskan bahwa secara umum pelatihan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, hasilnya menunjukkan kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini bahwa Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika seseorang pegawai mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja pegawai juga akan baik. Dari hasil penelitian ini di dapat bahwa penelitian ini mendukung teori dari Armstrong (2004:91) bahwa manajemen kinerja terkait dengan *input* dan proses (sasaran dan kompetensi) sebagaimana terkait juga dengan *output* dan *outcome* (hasil dan kontribusi). Penilaian kinerja didasarkan pada suatu pemahaman pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara baik. Kompetensi mempengaruhi kinerja dikemukakan oleh Gilley, Boughton dan Maycunich (1999: 44):

“Competency are useful in recruiting and selection of employees a given job classification. They can also be used to determine the training and development activities in which employees must participate to acquireadequate levels of performance mastery.”

Dalam hal ini berarti kinerja dipengaruhi oleh kompetensi dari tiap individu yang ditentukan oleh pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia agar mencapai tingkat yang diinginkan.

Dari hasil deskriptif bahwa responden secara umum memiliki kompetensi kerja yang cukup, dengan nilai rata-rata sebesar 3,34 (Cukup). Skor tertinggi terdapat pada indikator mengenai tunjangan dengan skor 3,53 (Tinggi), dimana pegawai menerima tunjangan sudah sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tunjangan yang diberikan berupa tunjangan tambahan penghasilan pegawai (TPP) sesuai dengan golongan/ jabatan masing-masing pegawai. Namun pegawai masih belum mempunyai integritas yang cukup baik, hal ini dibuktikan dengan skor tanggapan responden memiliki rata-rata 3,21, dimana pegawai belum seluruhnya bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam berorganisasi.

Hasil penelitian ini dimana kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja juga mendukung dari hasil penelitian sebelumnya yaitu yang dilakukan oleh (Dwi Prasetyo 2013), Yudhi Prayitno (2017) dan Djuwita (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Diklat terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diklat yang diikuti oleh pegawai akan mampu membuat seseorang bertumbuh kembang dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. Program diklat dirancang untuk mendapatkan kualitas sumber daya manusia yang baik dan siap berkompetisi di pemerintahan. Disamping itu pegawai masih mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang melekat pada dirinya. Untuk itu institusi harus mampu merancang pendidikan dan pelatihan dan mengikut sertakan seluruh pegawai untuk mempersempit keterbatasan yang ada pada pegawai. Dengan keharusan pegawai untuk mengikuti Diklat yang dibuktikan dengan sertifikasi tertentu akan memberikan kemampuan dan karakteristik berupa pengetahuan, ketrampilan dan sikap dan perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian Yohanes (2016), terkait dengan Pengaruh Diklat terhadap Kinerja Pegawai diklat secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan pegawai merasa puas akan kinerja yang dilakukannya. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang berlaku dan rekan kerja selalu memberikan dorongan untuk bekerja menjadi lebih baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Luthans (2009: 101); yang berpendapat bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan sikap pegawai terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya. Kepuasan pegawai dapat memberikan beberapa manfaat, diantaranya adalah menciptakan hubungan yang harmonis antara perusahaan dengan pegawai. Kepuasan atau ketidakpuasan pegawai adalah respon pegawai terhadap evaluasi tingkat kesesuaian antara harapan sebelumnya dan kinerja desain pekerjaan aktual yang dirasakan oleh pegawai. Jadi, tingkat kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya dan karirnya merupakan fungsi dari perbedaan antara kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karir yang dirasakan dengan harapan pegawai.

Apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya tidak sesuai dengan harapan atau harapan melebihi kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya, maka pegawai akan kecewa. Sedangkan apabila kinerja desain dan evaluasi pekerjaan dan karirnya sesuai dengan harapan atau bahkan melebihi harapannya, pegawai akan merasa sangat puas. Jadi kepuasan kerja adalah keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, ketika dia menemukan titik temu antara apa yang dia harapkan dari pekerjaan itu dan apa yang telah diberikan perusahaan terhadap dirinya.

Dari hasil deskriptif diketahui bahwa responden secara umum memiliki Kepuasan Kerja yang cukup, dengan nilai rata-rata sebesar 3,39 (Cukup). Skor tertinggi diperoleh dari indikator tanggung jawab artinya pegawai merasa puas atas pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dengan skor 3,59. Kondisi ini ditunjukkan dengan pegawai merasakan kepuasan dalam dirinya seperti merasakan kenyamanan dikarenakan pekerjaan pegawai sesuai dengan aturan dan jobdes. Namun pencapaian kepuasan kerja pegawai mengenai rekan kerja di instansi ini belum saling mendukung kearah yang lebih baik.

Dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian Suryaningsih 2018, yang mengatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Kompetensi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan merupakan hal yang penting didalam mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja.

Sedangkan hasil dari pengujian deskriptif dari variabel kompetensi, kepuasan dan kinerja pegawai ini menurut responden menilai sudah dilakukan dengan baik atau tinggi. Hasil ini dapat dilihat dari tanggapan responden atas kuisisioner penelitian yang diberikan dengan indikator-indikator dari setiap variabel kompetensi, kepuasan dan kinerja pegawai. Hasil dari penilaian responden terhadap variabel kompetensi dan kepuasan ini dapat dinyatakan memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan hasil pengujian secara statistik yang menyimpulkan bahwa kompetensi yang secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan. Artinya tingginya kompetensi pegawai yang diiringi dengan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaannya akan meningkatkan hasil kerja atau kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mendukung Ester Manik dan Wiarah (2014) yang dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi, terhadap Kepuasan Kerja dan berimplikasi terhadap Kinerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh Murgianto, Siti Sulasmi, Suhermin (2016) hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Diklat terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi

Hasil dalam penelitian ini adalah bahwa Diklat Pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung diklat terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung diklat terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja menjadi penentu antara pengaruh diklat dengan kinerja. Pendidikan dan Pelatihan ini dilaksanakan untuk memenuhi persyaratan kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Pegawai Negeri Sipil yang akan atau telah menduduki jabatan struktural harus mengikuti dan lulus Diklat kepemimpinan (Diklatpim) sesuai dengan kompetensi yang ditetapkan untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan dan menambah wawasan, maka kepada PNS yang bersangkutan diharuskan untuk mengikuti dan lulus Diklatpim yang dipersyaratkan untuk jabatan tersebut.

Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Karena ini berkaitan dengan berbagai tujuan organisasional, pelatihan dapat dipandang secara sempit/terbatas atau secara luas. Dalam pengertian terbatas, pelatihan memberikan pegawai pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Kadang-kadang ditarik perbedaan antara pelatihan dan pengembangan dimana pengembangan mempunyai cakupan yang lebih luas dan berfokus pada pemberian individu dengan kapabilitas baru yang berguna untuk pekerjaan sekarang maupun masa depan (Mathis dan Jackson, 2011: 301).

Dari penelitian ini sejalan dengan penelitian Ilman Autunur 2015 yang mengatakan bahwa diklat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut: (1) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi ini menunjukkan jika semakin kompeten seseorang dan mempunyai kemampuan dan karakteristik maka kepuasan kerja juga akan meningkat. (2) Diklat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini bermakna bahwa jika proses pendidikan dan diklat diikuti oleh pegawai dengan serius, maka pegawai dapat merasakan kepuasan didalam bekerja. (3) Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika seseorang pegawai mempunyai kompetensi dalam artian mampu dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi maka kinerja pegawai juga akan baik. (4) Diklat berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Diklat yang diikuti oleh pegawai akan mampu membuat seseorang bertumbuh kembang dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan sehingga kinerja pegawai akan semakin baik. (5) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan pegawai merasa puas akan kinerja yang dilakukannya. Hal ini dikarenakan gaji yang diterima sesuai dengan aturan yang berlaku dan rekan kerja selalu memberikan dorongan untuk bekerja menjadi lebih baik. (6) Kompetensi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung kepuasan terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan merupakan hal yang penting didalam mempengaruhi kompetensi terhadap kinerja. (7) Diklat Pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung diklat terhadap kinerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dari pada pengaruh langsung diklat terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja menjadi penentu antara pengaruh diklat dengan kinerja.

Berdasarkan kesimpulan, diperoleh saran penelitian sebagai berikut: (1) Untuk memberikan kepuasan pada diri pegawai, organisasi harus memberikan peluang karir secara transparansi sehingga akan memberikan dorongan motivasi kerja di dalam diri pegawai, seperti promosi kenaikan pangkat harus adanya keterbukaan dan

sesuai dengan aturan yang diterapkan di dalam instansi, dengan nilai-nilai kerja sama dan saling membantu pekerjaan juga perlu ditingkatkan komunikasi yang lebih intens baik komunikasi horizontal maupun vertical. (2) Untuk meningkatkan kompetensi organisasi harus memberikan peningkatan integritas melalui program edukasi dan sosialisasi nilai-nilai integritas. (3) Pegawai diharapkan memperhatikan dan serius dalam mengikuti diklat yang dilaksanakan untuk mendongkrak kinerja organisasi. Dalam responden diklat masih belum optimal dari program diklat yang diberikan oleh sikap dan keterampilan instruktur diklat sehingga memberikan dorongan untuk belajar dan juga isi program diklat yang diberikan masih belum relevan dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Kejenuhan diklat dapat diminimalisir melalui penerapan metode-metode yang lebih variatif dan atraktif. (4) Untuk peningkatan kuantitas kerja pegawai dilakukan dengan monitoring dan komunikasi yang lebih intens, serta peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui pelatihan-pelatihan yang dibutuhkan oleh pegawai. (5) Untuk memberikan kepuasan pada diri pegawai, organisasi harus memberikan peluang karir secara transparansi sehingga akan memberikan dorongan Motivasi Kerja di dalam diri pegawai. Seperti promosi kenaikan pangkat harus adanya keterbukaan dan sesuai dengan aturan yang diterapkan di dalam instansi. (6) Untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai, organisasi dituntut mampu memberikan dorongan yang menimbulkan antusias pegawai supaya bekerja secara lebih baik kearah pencapaian tujuan organisasi. Program Diklat harusnya dapat memberikan kesetaraan dalam mengikuti diklat, bukan hanya pada bagian tertentu saja yang dapat mengikutinya. (7) Pegawai diharapkan mampu meningkatkan kompetensi dalam bekerja dalam hal memiliki kemampuan memimpin yang baik dan dapat bekerja sama dalam kelompok supaya kinerja yang dihasilkan bisa optimal yang bermuara pada peningkatan kinerja organisasi. Penempatan juga harus sesuai dengan bidang keahlian agar dapat mempercepat tercapainya kinerja yang baik.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Achmadi, U.F.
- Armstrong & Baron. (2004). *Performance Management* (Ahli Bahasa : Toni Setiawan, Yogyakarta, Tugu)
- Bernardin dan Russel. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Berry (2015) Pengaruh Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha. Diakses melalui <http://repository.upi.edu/id/eprint/21640>
- Dessler, G. (2008). *Human Resource Management (8th edition)*. New Jersey: Prentice Hall,inc.
- Diana Sulianti K. L. Tobing. (2011). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara. Universitas Jember. Diakses melalui <http://cpanel.petra.ac.id/ejournal/index.php/man/article/viewFile/17742/17663> tanggal 9 desember 2013
- Djuwita. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung. Tesis Magister Manajemen Universitas Negeri Lampung. Diakses melalui <http://MMfe.unila.ac.id> tanggal 13 september 2018.
- Dwi Prasetyo. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASURANSI JIWA SRAYA, Tbk di SURABAYA. Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Diakses melalui <http://eprints.upnjatim.ac.id/1549/1/file1.pdf> tanggal 9 desember 2013
- D Primajaya. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UUPMS IV Semarang. Diakses melalui <http://ejournal3.undip.ac.id/Oktobre> 2012
- Edy Sujana. (2016). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bandung dan Buleleng). Universitas Pendidikan Ganesha. Diakses melalui <http://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJA/article/view/551> tanggal 9 desember 2013
- Eliane Bacha. (2015). The impact of information systems on the performance of the core competence and supporting activities of a firm. *Journal of Management Development* Vol. 31 No. 8, 2012 pp. 752-763. Diakses melalui <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=17047787> tanggal 15 februari 2014
- Ester Manik dan Wiarah (2014) Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi Diakses melalui <http://ejournal.stipas.ac.id/tahun> 2014
- Gilley, J.W., Boughton, N.W., dan Maycunich, A. (1999). The Performance Challenge Developing Management System To Make Employees Your.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi. Yogyakarta.
- Ghozali, I. (2008). *Structural Equation Modelling, Edisi 2*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Ik-Whan G. Kwon, Doyle W. Banks. (2016). Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal* Vol. 19 No. 5, 2004pp. 606-622. Diakses melalui <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=868704> tanggal 15 februari 2014

- Ilman Autunur. (2015). Pengaruh Kompetensi dan Diklat terhadap Kinerja Karyawan PT. Adaro Energi Tbk. Universitas Mercu Buana Jakarta.
- Handoko, Hani T. (2002). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*, BPFE.
- Hibuan, S.P. Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Helfert, Rivai dan Sgala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Kurniawan, D. (2011). *Pembelajaran Terpadu*. Bandung: Pustaka Cendikia Utama. R, U. K. (n.d.)
- Kuswandi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Kaho. (2008). *Prospek Otonomi Daerah Di Negara Republik Indonesia*. Jakarta : PT Grafindo Persada.
- Lembaga administrasi Negara (LANRI), Nomor 239/IX/6/8/2003. Penyusunan LAKIP
- Locke (1969) Organizational behavior and human performance.
- Luthans, F. (2009). *Perilaku Organisasi, Edisi 10*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi. 10)*. Jakarta : Salemba Empat
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *MSDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *MSDM Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- 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.
- Porter. (2012). *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat.
- Penggabean, Nina. (2013). *Organizational Behavior. Edisi Revisi (Cetakan Kedua)*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Presiden Republik Indonesia, Nomor 29. Tahun 2014. Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP)
- Permenpan Nomor PER/15/M.PAN/7/2008. Pedoman umum reformasi birokrasi
- Permenpan Nomor 29 Tahun 2010 Pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
- Permenpan, Nomor 25. Tahun 2012 Pedoman umum reformasi birokrasi
- Perda Nomor 4 tahun 2016. Pembentukan dan susunan OPD Provinsi Riau.
- Peraturan Gubernur Nomor 80 Tahun 2016. SOTK DPMTSP
- Prihadi, Syaiful F. (2004). *Assesment Centre: Identifikasi pengukuran, dan pengembangan kompetensi*. Jakarta: PT.Gramedia Pustaka Utama
- Riduwan. (2013). *Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (path analysis)*. Bandung: Alfabetha.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, PT. Raja Grafindo.
- Retherford. (2013). Analisa Regresi Teori Kasus dan Solusi. Retherford. 1993 Statistical Models For Casual Analisis.
- Sewall Wright. (1987). An Examination of Effect of Experience and Task. Complexcity on Audit Judgment
- Suryaningsih, Dwi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (di Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi Surabaya) Diakses melalui <http://eprints.umm.ac.id/id/id/eprint/3937/2018>
- Suwatno dan Donni Priansa. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Vera. (2013). Pengaruh Kompetensi dan komitmen terhadap Kepuasan dan dampaknya terhadap Kinerja Pegawai
- Wirawan. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya , Dewi, Sri Mahatma, dan Ary. (2013). Pengaruh struktur modal, Dalam Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia
- Windy Aprilia Murty, Gunasti Hudiwinarsih. (2013). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi(Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya). STIE Perbanas Surabaya.
- Yudhi Prayitno, Pengaruh komitmen dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Studi Kasus pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Jakarta Cengkareng. Diakses melalui tanggal 1 oktober 2017
- Yuniarsih, Tjutju, Suwatno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Yohanes. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Diklat Kerja terhadap karyawan PT. PLN (Persero) Arya Manado. ISSN 2303-1174. Universitas Sam Ratu Langi Manado.
- Zalemik. (1958). Teori Keseimbangan (Equity Theory) Motivasi <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2009/11/> (diakses pada tanggal 12 Juli 2012).