Sketsa Bisnis Volume (8) No (1) pp (1-18)

JURNAL SKETSA BISNIS

Naskah Diterima : 01 Juli 2021
Diterima Publikasi : 05 Agustus 2021

Journal Homepage

<https://jurnal.yudharta.ac.id/v2/index.php/SKETSABISNIS>

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja di Politeknik Angkatan Darat Malang

Robertson Ismail

Fakultas Manajemen, Universitas Gajayana Malang, Indonesia, alamat
robertsonismail91@gmail.com

Abstract

Competence and compensation mediated by job satisfaction are important factors in improving the performance of civil servants so that they affect the smoothness of services in educational institutions, especially the Army Polytechnic. The purpose of this study to determine and analyze the effect are: a) competence on job satisfaction; b) compensation on job satisfaction; c) performance competence; d) compensation for performance; e) job satisfaction on performance; f) indirect competence through job satisfaction on performance; g) indirect compensation through job satisfaction on performance. This type of research is explanatory research using path analysis. The results showed that competence had a positive and significant effect on job satisfaction, compensation had a positive and significant effect on job satisfaction, competence had a positive and significant effect on performance, compensation had a positive and significant effect on performance, job satisfaction had a positive and significant effect on performance. positive and significant effect on performance, competence with job satisfaction mediation has a positive effect on performance, and compensation with job satisfaction mediation has a positive effect on the performance of Army Polytechnic Civil Servants.

Keywords: Competency, Compensation, Job Satisfaction and Performance

Abstrak

Kompetensi dan kompensasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja PNS sehingga berpengaruh terhadap kelancaran pelayanan di lembaga pendidikan khususnya Politeknik Angkatan Darat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan analisis pengaruh adalah: a) kompetensi terhadap kepuasan kerja; b) kompensasi terhadap kepuasan kerja; c) kompetensi terhadap kinerja; d) kompensasi terhadap kinerja; e) kepuasan kerja terhadap kinerja; f) tidak langsung kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja; g) tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja. Jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi *) Penulis Korespondensi: robertsonismail91@gmail.com

berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja, kompensasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja, kompetensi dengan mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, serta kompensasi dengan mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

1. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia sangatlah penting bagi kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi. Organisasi tidak akan mencapai tujuannya tanpa adanya peran dari individu-individu yang ada di dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Sanjaya & Moertono, 2020). Politeknik Angkatan Darat merupakan lembaga pendidikan di bawah naungan Kodiklat TNI AD yang menghasilkan tenaga profesional di bidang teknologi militer khususnya TNI AD yang mengemban misi membentuk prajurit TNI AD yang memiliki wawasan teknologi militer yang unggul, integritas kepribadian yang baik dan penampilan fisik yang sangat baik. Politeknik Angkatan Darat harus mampu menghadapi perubahan akibat globalisasi yang kompleks, terutama pemangku kepentingan terkait pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan di lembaga pendidikan TNI AD. Dalam pengembangan sumber daya manusia yang dimaksud dalam Politeknik Angkatan Darat yaitu pengembangan Pegawai Negeri Sipil (PNS). PNS sebagai Gapendik Politeknik Angkatan Darat dalam menghadapi era globalisasi dituntut untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik khususnya dibidang teknologi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja PNS sebagai Gapendik diantaranya kompetensi, kompensasi serta kepuasan kerja. Kompetensi mengacu pada tindakan rasional untuk memenuhi spesifikasi tertentu dalam melaksanakan tugas dalam instansi, dikatakan rasional karena memiliki arah dan tujuan yang jelas. Penempatan PNS pada jabatan yang sesuai dengan kompetensi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja.

2. Kerangka Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Siswanto, (2010) manajemen yaitu “Memberikan batasan manajemen sebagai batasan usaha yang dilakukan dengan dan bersama individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi”. Dalam penelitian tersebut dirumuskan bahwa tidaklah dimaksudkan hanya untuk organisasi saja, tetapi dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi tempat individu atau kelompok tersebut menggabungkan diri untuk mewujudkan tujuan bersama. Sofyan, (2004) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah upaya untuk mencapai apa yang ingin dicapai oleh organisasi dengan memanfaatkan organisasi organisasi mereka. Para manajer tersebut menggunakan keahlian manajerial (managerial skill) yang mereka miliki untuk mengelola berbagai sumber daya organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai”.

Siswanto, (2010) memberikan batasan manajemen sebagai batasan atas upaya yang dilakukan dengan dan dengan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi”. Dalam kajian dirumuskan bahwa tidak hanya ditujukan untuk organisasi, tetapi dapat diterapkan pada berbagai jenis organisasi di mana individu atau kelompok bergabung untuk mencapai tujuan bersama. D. K. Sofyan, (2013) mengemukakan bahwa “Manajemen adalah usaha untuk mencapai apa yang ingin dicapai organisasi dengan memanfaatkan organisasinya.

2.2 Kompetensi

Mangkunegara, (2012) “secara psikologis, kompetensi (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal”. “Kompetensi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kompetensi merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut”. Adapun pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini antarlain: Pengetahuan, Kemampuan serta Keterampilan.

2.3 Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang memilih untuk bekerja di suatu organisasi daripada organisasi lain (Oktiyani & Nainggolan, 2016). Pengusaha harus agak kompetitif dalam beberapa jenis kompensasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan yang kompeten. Menurut Handoko, (2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai kompensasi atas pekerjaannya. Adapun pengukuran kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini antarlain: Finansial (Langsung dan Tidak Langsung) dan Non Finansial (Lingkungan Kerja dan Pekerjaan itu sendiri)

2.4 Kepuasan Kerja

Hasibuan, (2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan dengan sebaik-baiknya agar semangat kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Sikap ini tercermin dalam semangat kerja, disiplin, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati di tempat kerja, di luar pekerjaan, dan kombinasi di dalam dan di luar pekerjaan. Kepuasan kerja di tempat kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati di tempat kerja dengan mendapatkan pujian atas pekerjaan, penempatan, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih memilih untuk menikmati kepuasan kerja dalam bekerja akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada remunerasi meskipun remunerasi itu penting. Adapun pengukuran kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini antarlain: Pekerjaan, Upah, Supervisor, Kesempatan Promosi, Kolega.

2.5 Kinerja

Mangkunegara, (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan fungsi dari motivasi, kompetensi, dan kompensasi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, motivasi dan kompensasi. Adapun pengukuran kinerja yang digunakan dalam penelitian ini antarlain: Kualitas pekerjaan, Jumlah pekerjaan, Ketepatan waktu dan Kerjasama.

2.6 Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Ada pengaruh langsung dan signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja.
- H2 : Ada pengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.
- H3 : Ada pengaruh langsung dan signifikan kompetensi terhadap kinerja.
- H4 : Ada pengaruh langsung dan signifikan kompensasi terhadap kinerja.
- H5 : Ada pengaruh langsung dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja.
- H6: Ada pengaruh tidak langsung kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.
- H7: Ada pengaruh tidak langsung kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.

3. Metode

Jenis penelitian ini adalah explanatory research. Explanatory research adalah penelitian yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan tentang hubungan antar variabel melalui pengujian hipotesis (Solimun et al., 2017). Dalam penelitian ini penulis mengambil tempat di Politeknik Angkatan Darat, Kesatrian Arhanud, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur dan mengambil waktu terhitung mulai bulan September 2019.

Lokasi penelitian ini di Politeknik Angkatan Darat, Kesatrian Arhanud, Desa Pendem, Kecamatan Junrejo, Kota Batu, Jawa Timur dan waktu penelitian dimulai dari bulan September 2019. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang pada dasarnya

menggunakan pendekatan deduktif-induktif. Pendekatan ini berangkat dari suatu kerangka teori, gagasan para ahli, maupun pemahaman peneliti berdasarkan pengalamannya, kemudian dikembangkan menjadi permasalahan-permasalahan yang diajukan dalam bentuk kuesioner untuk memperoleh pembenaran(verifikasi) atau penolakan dalam bentuk dokumen data empiris lapangan.

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian membutuhkan suatu populasi dari suatu objek untuk memperoleh data. Sugiyono, (2013) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Harie & Andayanti, (2020), populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang karakteristiknya akan diprediksi. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Politeknik Angkatan Darat Malang yang berjumlah 63 orang. Sampel diambil 63 dan yang kembali sebanyak 60, kemudian pengolahan sampel sebanyak 60 responden yang satu tidak kembali karena saat pengisian kuisisioner sedang melaksanakan dinas luar.

3.2 Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, diperlukan suatu metode pengumpulan data. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang nantinya akan dibagikan kuesioner yang berisi kuesioner. Kuesioner diberikan kepada pegawai negeri sipil di Politeknik Angkatan Darat Malang sebagai responden, yang selanjutnya akan diisi sesuai dengan pendapat dan persepsi masing-masing responden.

Walgito, (2010) menjelaskan bahwa “daftar pertanyaan dalam penelitian yang wajib dijawab oleh responden atau informan”. Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dikirimkan kepada responden baik secara langsung maupun tidak langsung. Kuesioner atau angket pada umumnya dapat berupa pertanyaan pernyataan yang dapat dijawab sesuai dengan bentuk angket. Jika angket tertutup maka jawabannya cukup dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom, jika angket terbuka, cara menjawabnya adalah dengan mengisi jawaban pada kolom yang disediakan.

3.3 Analisis Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur apakah pertanyaan-pertanyaan dalam angket yang telah dibuat benar-benar dapat mengukur apa yang sedang diukur (Ghozali, 2006). Uji reliabilitas ini dilakukan dengan melihat alpha cronbach. Item pengukuran dikatakan reliabel (dapat dipercaya) jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 = 60% (Cronbach's alpha > 0,6) (Riyantono & Hatmawan, 2020).

Analisis jalur adalah teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebas mempengaruhi variabel terikat tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Mulyadi, 2013). Teknik analisis ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan antar variabel. Struktur model dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi 2 persamaan, yaitu:

a) Model 1

$$Z = PZX1 + PZX2$$

b) Model 2

$$Y = PYX1 + PYX2 + PYZ$$

Informasi:

X1= Kompetensi

X2= Kompensasi

Z = Kepuasan Kerja

Y = Performa

4. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia, sedangkan Tabel 2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	33-38 Tahun	3	5%
2.	39-44 Tahun	3	5%
3.	45-50 Tahun	24	35%
4.	51-57 Tahun	33	55%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 1 menunjukkan bahwa persentase terbesar adalah responden berusia 33-38 tahun sebesar 5%, sedangkan responden berusia 39-44 tahun

sebesar 5%, yang berusia 45-50 tahun sebesar 35% dan 51-58 tahun sebesar 55%. Hal ini sesuai dengan fenomena yang terjadi yaitu kinerja dan kepuasan kerja.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	Laki-Laki	40	66,67%
2.	Perempuan	20	33,33%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 40 orang (66,67%), sedangkan responden perempuan sebanyak 20 orang (33,33%). Komposisi terbesar responden yang merupakan PNS Politeknik Angkatan Darat di dominasi oleh laki-laki.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	SD	1	1,67%
2.	SMP	0	0
3.	SMA/SMK	51	85%
4.	D3	1	1,67%
5.	S1	7	11,66%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 3 menunjukkan bahwa persentase pendidikan terakhir PNS Politeknik Angkatan Darat terbesar adalah SMA dengan jumlah 51 orang (85%) dan S1 dengan jumlah 7 orang (11,66%) sedangkan SD dengan jumlah 1 orang (1,67 %) dan D3 dengan jumlah 1 orang (1,67%) sehingga dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir PNS Politeknik Angkatan Darat adalah SMA.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No.	Penghasilan	Frekuensi (Orang)	Presentase (%)
1.	<3 Juta Rupiah	7	11,67%
2.	3-4 Juta Rupiah	44	73,33%
3.	>4 Juta Rupiah	9	15%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 4 menunjukkan persentase terbesar adalah 44 orang (73,33%) dengan pendapatan 3-4 juta Rupiah, kemudian 9 orang (15%) dengan pendapatan di atas 4 juta Rupiah, dan terakhir 7 orang (12,5%) dengan pendapatan di bawah 3 juta Rupiah. Dengan demikian, dapat

diartikan bahwa pendapatan PNS Politeknik Angkatan Darat didominasi antara 3-4 juta Rupiah.

4.2 Uji Analisis Jalur (Analisis Jalur)

Hasil pengujian analisis jalur ditunjukkan pada Tabel 5, sedangkan gambar hasil analisis jalur ditunjukkan pada Gambar 1.

Tabel 5. Ringkasan Hasil Koefisien Jalur

No	Direct Effect	Indirect Effect	Koefisien	Sig	Keterangan
H1	0,435		0,435	0,000	Positif dan Signifikan
H2	0,339		0,339	0,005	Positif dan Signifikan
H3	0,286		0,286	0,021	Positif dan Signifikan
H4	0,315		0,315	0,008	Positif dan Signifikan
H5	0,269		0,269	0,034	Positif dan Signifikan
H6		$0,435 \times 0,269 = 0,1170$	$0,1170 + 0,286 = 0,403$		Positif
H7		$0,339 \times 0,269 = 0,0911$	$0,0911 + 0,315 = 0,4061$		Positif

Sumber: Data primer diolah, 2020

Tabel 5 menunjukkan bahwa semua uji korelasi pada masing-masing variabel adalah positif dan signifikan, kecuali hubungan variabel tidak langsung dengan Kompetensi melalui Kepuasan Kerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja, dan Kompensasi melalui Kepuasan Kerja Secara Tidak Langsung Mempengaruhi Kinerja, yang ditunjukkan secara positif. pada Gambar 2. Pengaruh terbesar pada X1-Z dengan nilai 0,435 sedangkan pengaruh terkecil pada ZY dengan nilai 0,269. Adapun ilustrasi dari pengujian hipotesis dalam penelitian ini diilustrasikan pada gambar 2.

Keterangan : Sg=Signifikan, Tsg = Tidak Signifikan, Ps= Positif
Sumber: Data primer diolah, 2020

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

4.3 Pembahasan

4.3.1 Kompetensi Secara Langsung Mempengaruhi Kepuasan Kerja PNS Politeknik Angkatan Darat

Hasil analisis Path diperoleh nilai signifikan kompetensi (X1) sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja (Z). Tanda koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai kompetensi akan meningkatkan nilai kepuasan kerja, pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,435 atau 43,5%.

Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pada PNS Politeknik Angkatan Darat, artinya faktor kompetensi seorang PNS dapat mempengaruhi kinerja. Keinginan PNS yang ingin bekerja dengan hasil yang maksimal tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dimana dengan kompetensi yang tinggi dan hasil kinerja yang baik harus dibarengi dengan apresiasi dan penghargaan dari organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugasnya akan meningkatkan kepuasan kerja PNS di Politeknik Angkatan Darat. Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang baik, PNS dapat lebih memperhatikan kompetensi personelnnya, dengan memberikan kesempatan belajar bagi PNS,

baik pendidikan formal maupun informal yang dapat mendukung pengembangan kemampuan personel. Penelitian lain juga memberikan kesimpulan yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Juhana, (2014) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi, hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru.

4.3.2 Kompensasi Secara Langsung Mempengaruhi Kepuasan Kerja PNS Politeknik Angkatan Darat

Hasil analisis jalur diperoleh nilai signifikan kompensasi (X_2) sebesar $0,005 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja (Z). Tanda koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai kompensasi akan meningkatkan nilai produktivitas kerja, pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja adalah 0,339 atau 33,9%

Variabel kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Negeri Sipil Politeknik Angkatan Darat, artinya suatu organisasi, PNS merupakan aset organisasi yang sangat berguna untuk kepentingan manajemen dalam menjalankan operasional dan kegiatan organisasi. Pegawai negeri sipil sebagai sumber daya manusia harus diperhatikan dalam berbagai aspek karena tanpa adanya sumber daya manusia tidak mungkin roda organisasi dapat berjalan dengan lancar. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Andrew J. Sicules diterjemahkan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), mengatakan bahwa kompensasi adalah pemberian upah yang merupakan imbalan, pembayaran atas jasa-jasa yang telah diberikan oleh pegawai. Uang merupakan faktor kuat dalam memberikan kepuasan kerja kepada tenaga kependidikan. Tetapi konsistensi pendapatan, keamanan, dan kekuatan kerja sama pentingnya. Kesulitannya terletak pada penyeimbangan kebutuhan individu agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Proses reward atau kompensasi merupakan gabungan dari berbagai sub proses yang bersifat kompak dengan tujuan memberikan balas jasa kepada pegawai negeri sipil untuk melaksanakan pekerjaan dan menghasilkannya guna mencapai tingkat prestasi yang diinginkan. Penelitian lain juga memberikan kesimpulan yang sama, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nizar, (2016). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai

variabel intervening (studi empiris pada PT. Tri Sinar Purnama Semarang). Hasil penelitian ini Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Tri Sinar Purnama di Semarang.

4.3.3 Kompetensi Secara Langsung Mempengaruhi Kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat

Hasil analisis jalur diperoleh nilai signifikan kompetensi (X1) sebesar $0,021 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan langsung kompetensi terhadap kinerja (Y). Tanda koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai kompetensi akan meningkatkan nilai kinerja, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,286 atau 28,6%

Variabel kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat, yang artinya kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang memungkinkan untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Kompetensi diperlukan oleh organisasi untuk mendukung keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, dan beberapa organisasi menetapkan standar kompetensi yang diperlukan untuk gappendiknya. Setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja tenaga kependidikan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, salah satunya dengan meningkatkan kompetensi tenaga pendidiknya. Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diaktualisasikan oleh tenaga kependidikan dalam melaksanakan secara profesional. Kompetensi menggambarkan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkat dan merinci standar setiap tingkat, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan oleh individu yang memungkinkan mereka untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar dari setiap individu yang dikaitkan dengan kriteria yang diacu pada kinerja yang unggul atau efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi. Karakteristik yang mendasari artinya kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang telah tertanam dan bertahan lama serta dapat memprediksi perilaku dalam berbagai tugas dan situasi kerja. Penyebab terkait berarti bahwa kompetensi menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. Referensi kriteria berarti bahwa kompetensi benar-benar memprediksi siapa yang melakukan sesuatu dengan baik atau buruk, yang diukur dengan kriteria atau standar tertentu. Ini adalah beberapa karakteristik yang mendasari seseorang dan menunjukkan bagaimana bertindak, berpikir,

atau menggeneralisasi situasi dengan benar dalam jangka panjang. Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Bahri, 2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.3.4 Kompensasi Secara Langsung Mempengaruhi Kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat

Hasil analisis jalur diperoleh nilai signifikan kompensasi (X_2) sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan langsung kompensasi terhadap kinerja (Y). Tanda koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai kompensasi akan meningkatkan nilai kinerja, pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,315 atau 31,5%

Variabel kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat, artinya kompensasi yang akan diberikan kepada PNS harus sesuai dengan kinerja yang dihasilkan agar dapat lebih produktif dan lebih semangat dalam bekerja. Hal ini harus lebih ditingkatkan lagi agar kinerja PNS di Politeknik Angkatan Darat tidak menurun tetapi dapat meningkat lebih lagi. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang ada. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kompensasi yang didukung oleh beberapa faktor seperti keahlian dalam bekerja, keahlian seseorang dalam bekerja harus terus ditingkatkan, peningkatan keahlian seorang PNS dapat dilihat dari pengalamannya dalam pendidikan atau gelar pendidikan. Dengan hasil pekerjaan yang mereka lakukan sesuai dengan jenjang pendidikannya, maka imbalan yang diberikan kepada mereka juga sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Dengan itu, mereka juga akan lebih produktif dalam bekerja dan bisa mendapatkan prestasi kerja seperti yang diharapkan. Dalam penelitian Posuma (2013) juga dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Kepuasan Kerja Secara Langsung Mempengaruhi Kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat

Hasil analisis jalur diperoleh nilai signifikan kepuasan kerja (Z) sebesar $0,034 < 0,05$ sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh langsung signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja. Tanda koefisien positif menunjukkan bahwa peningkatan nilai kepuasan kerja akan meningkatkan nilai kinerja, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja adalah 0,269 atau 26,9%

Variabel kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat, artinya kepuasan kerja yang dilakukan oleh PNS di institusi Politeknik Angkatan Darat harus memiliki tingkat loyalitas dan semangat yang tinggi agar dapat memajukan unitnya. . Perhatian atasan untuk memperhatikan PNS secara adil dan proporsional ditunjukkan dengan kebijakan atasan memberikan perhatian dalam bentuk tantiem bagi PNS berprestasi sehingga prinsip keadilan pada setiap PNS terwujud dengan baik dan hal ini meningkatkan kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat. PNS dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal antara lain ditentukan oleh sarana dan prasarana pendukung untuk mendorong PNS bekerja dengan tekun, serta disiplin yang diterapkan agar tujuan organisasi dapat tercapai di bawah kepemimpinan yang dapat menciptakan suasana kondusif bagi lingkungan kerja. Setiap PNS belum tentu mau mengarahkan prestasi kerjanya secara optimal, sehingga masih perlu adanya insentif agar seseorang mau menggunakan segala potensinya untuk bekerja. Penelitian ini didukung oleh Iskandar & Juhana, (2014) Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Guru di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi, bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja di SDN Baros Mandiri Kota Cimahi.

4.3.6 Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Secara Tidak Langsung Mempengaruhi Kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat.

Hasil analisis jalur diperoleh pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar 0,286. sedangkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah perkalian beta kompetensi terhadap kinerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu: $0,435 \times 0,269 = 0,1170$. Kemudian total pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,1170 + 0,286 = 0,403$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung, hasil tersebut menunjukkan bahwa secara langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif melalui kepuasan kerja.

Variabel kompetensi melalui mediasi Kepuasan kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat yang artinya kompetensi mempengaruhi kinerja tenaga kerja PNS di Politeknik Angkatan Darat melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan dari nilai tidak langsung

berpengaruh melalui kepuasan kerja yang lebih besar di banding pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Kompetensi yang dimiliki PNS dalam ilmu dan pengalaman mempengaruhi pola pikir PNS dalam melayani sehingga muncul kepuasan yang tinggi karena wawasan dan pengalaman dalam bekerja yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja PNS. Organisasi yang baik tidak lepas dari kompetensi individu PNS untuk membagi kompetensinya bagi yang mau belajar. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Runi et al., (2017) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kompetensi, Komitmen Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Dosen Pada Kopertis Perguruan Tinggi Swasta Wilayah IX Provinsi Sulawesi Selatan, kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja di Provinsi Sulawesi.

4.3.7 Kompensasi Melalui Kepuasan Kerja Secara Tidak Langsung Mempengaruhi Kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat.

Hasil analisis jalur diperoleh pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,315. sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara kompensasi beta terhadap kinerja dengan nilai beta kepuasan kerja terhadap kinerja yaitu: $0,339 \times 0,269 = 0,0911$. Kemudian total pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yaitu: $0,0911 + 0,315 = 0,4061$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai tidak langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif melalui kepuasan kerja.

Variabel kompensasi melalui mediasi Kepuasan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat yang artinya kompensasi mempengaruhi kinerja PNS Politeknik Angkatan Darat melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja yaitu lebih besar dari efek langsung. terhadap kinerja PNS. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ghofur, Muhammad (2017). Pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada PT. Tri Sinar Purnama Semarang). Hasil penelitian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Tri Sinar Purnama di Semarang.

5. Kesimpulan dan Saran

Semakin baik tingkat kompensasi dan kompetensi PNS pada politeknik Angkatan Darat maka akan meningkatkan kinerja dan kepuasan kinerja. Selanjutnya kepuasan kerja dapat memediasi antara kompetensi dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja. Saran peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah pertama, Bagi Politeknik Angkatan Darat, penelitian ini diharapkan dapat menjadi tolak ukur dalam menentukan kebijakan mengenai peningkatan kinerja PNS Poltekad khususnya dalam kebijakan pemberian prestasi, pendidikan dan keterampilan serta fasilitas penunjang dalam rangka mencapai tingkat kinerja di Politeknik Angkatan Darat. kemampuan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pokok dalam rangka meningkatkan kinerja dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari. Saran kedua dari penelitian ini yakni PNS diharapkan mampu meningkatkan keterampilan dan kemampuan serta kerjasama yang solid dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari guna meningkatkan kinerja untuk mencapai tugas pokok Poltekad. Terakhir, Akademisi diharapkan dapat mengembangkan variabel lain yang dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja seperti budaya organisasi, komitmen dan motivasi organisasi serta kepemimpinan organisasi.

6. Daftar Pustaka

- B2041171009, H. (2019). Pengaruh Praktek MSDM Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediator (Studi Pada Pegawai UPT PPD Provinsi Kalimantan Barat). *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 7(4).
- Bahri, D. (2019). Pengaruh Elemen Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Kabupaten Majene. *JBMI (Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Informatika)*, 16(2), 231–240.
- DR. A.A Anwar Prabu Mangkunegara, M. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. *Refika Aditama*, 01(May), 42–47.
- Ghozali. (2006). *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Universitas Diponegoro.
- Harie, S., & Andayanti, W. (2020). Pengaruh Motivasi Wirausaha terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Intelektium*, 1(2), 107–114.
- Iskandar, S., & Juhana, E. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru Di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(2), 86–98.

- Mangkunegara. (2012). Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. In *Jakarta: Ghalia Indonesia* (Vol. 1, Issue 2).
- Muhammad Nizar. (2016). Sumberdana Dalam Pendidikan Islam (Kepemilikan Harta Dalam Perspektif Islam). *Jurnal Al-Murabbi*, 1(2), 379–398.
- Mulyadi, M. (2013). Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 16(1), 71.
- Oktiyan, R., & Nainggolan, K. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Ecodemica*, IV(2), 136–145.
- P, S. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *PT Bima Aksara, Jakarta., Edisi ke 1*(Cetakan Ketiga), 2011.
- Riyantono, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif. In *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen* (p. 63).
- Runi, I., Ramli, M., Nujum, S., & Kalla, R. (2017). Influence Leadership, Motivation, Competence, Commitment To Satisfaction And Performance Lecturer At Private Higher Education Kopertis Region IX in South Sulawesi Province. *IOSR Journal Of Business and Manajement*, 19(7), 56–67.
- Sanjaya, P., & Moertono, B. (2020). Analisis Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja. *Jurnal Sain Manajemen*.
- Siswanto, H. (2010). Pendidikan Kesehatan Anak Usia Dini. In *Yogyakarta: Pustaka Rihama* (pp. 81–85).
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sofyan, W. (2004). Pengaruh yang signifikan antara Strategi Pemasaran terhadap Minat Pembelian pelanggan pada J&C Cookies secara individual maupun simultan. *Journal of Business Management and Economics*, i, 16–45.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS. In *Metode Statistika Multivariat Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) Pendekatan WarpPLS*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta.
- Walgito, B. (2010). Pengantar Psikologi Umum. *Yogyakarta: Andi Offset*, 53.