
ANALISIS KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA DI KANTOR PELAYANAN PAJAK DAERAH (KPPD) BATAM DINAS PENDAPATAN DAERAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

Mauli Siagian, S.Kom., M.Si
Prodi Manajemen, Universitas Putera Batam

ABSTRACT

This study aims to determine the direct effect of job satisfaction on job motivation, direct influence of work motivation on employee performance, direct influence of competence on employee performance, direct influence of job satisfaction on employee performance, indirect influence that is competence to performance Employees through work motivation, indirect influence of job satisfaction on employee performance through work motivation at the Regional Tax Service Office (KPPD) Batam Revenue Service Provincial Riau Islands Province. The number of samples used in this study is 51 samples. The research method used is a scientific method with a quantitative paradigm that is research conducted is research using numerical data or numbers, processing and data analysis using path analysis with SPSS sidware tool Version 21. The results of this study found that competence has a positive and significant influence on work motivation. Job satisfaction has a positive and significant effect on work motivation with. Competence has a positive and significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. Motivation of work has a positive and significant effect on employee performance. Competence has positive and insignificant effect on employee performance through work motivation. This means that work motivation is not variable intervening in mediating the relationship of competence on employee performance, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance through work motivation. This means that the motivation of work as an intervening variable in mediating the relationship of job satisfaction on the performance of employees at the Regional Tax Service Office (KPPD) Batam Regional Revenue Service Riau Islands Province.

Keywords: Competence, Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Institusi pelayanan publik menjadi perhatian dan terus berkembang dengan fokus pengelolaan yang berorientasi pada kinerja yang disebut pelayanan prima. Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang terpadu dalam SAMSAT merupakan institusi Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau yang bertugas memungut Pajak Daerah disektor Pajak Kendaraan Bermotor (PKB), Bea Balik Nama (BBN) dan Air Permukaan (AP), dimana realisasi dari hasil penerimaan pajak daerah tersebut akan teralokasi dalam Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) Provinsi Kepulauan Riau dalam menunjang pembangunan segala bidang dan pembiayaan pemerintahan.

Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau melakukan pengembangan kinerja dengan membangun pos-pos pelayanan seperti di Batu Aji, Samsat Corner di Mall-mall. Implikasi dari meluasnya aktifitas dan

tanggung jawab organisasi tersebut yang tentunya menimbulkan permasalahan tertentu seperti pesatnya masyarakat yang membutuhkan pelayanan dari kinerja Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam, unit-unit kerja yang terpusat di Batam Center membutuhkan kerjasama yang baik di Pelayanan Corner di Mall dan Pos Pelayanan, kebutuhan teknologi informasi dan tanggung jawab terhadap akuntabilitas keuangan membutuhkan spesifikasi dan kuantitas pegawai, sistem pelayanan yang mengacu pada Standar Operasi (SOP) dimana pelayanan terdiri dari unit-unit kecil dan tanggung jawab yang berbeda-beda.

Kompetensi dan kepuasan kerja seorang pegawai akan menciptakan suatu dorongan motivasi dan hal ini perlu penanganan secara jelas karena pada dasarnya akan mencerminkan kinerja seorang pegawai itu sendiri. Oleh karena itu begitu besarnya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam. Pada dasarnya suatu organisasi dapat dikatakan sukses apabila ada keseimbangan antara kompetensi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik lagi. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Biasanya orang yang memiliki kompetensi ataupun kemampuan, tentu saja tidak terlepas dari adanya suasana yang mendukung, baik itu dari atasan langsung maupun dengan sesama pegawai. Artinya ada hubungan horizontal dan vertikal antara pimpinan dan bawahan, juga antara sesama pegawai.

Kepuasan kerja daripada pegawai mencerminkan perasaan pegawai tersebut terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak pada sikap positif, pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Dimana pimpinan perlu untuk selalu memonitor kepuasan kerja karena hal ini mempengaruhi sikap, absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah-masalah vital lainnya. Pegawai menjadi pelaku utama yang menunjang ketercapaiannya tujuan dalam organisasi, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan SDM. Oleh sebab itu kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Sehingga, dapat dirumuskan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu:

Bagaimana pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

Bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

Bagaimana pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

Bagaimana pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

Bagaimana pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

Bagaimana pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

Bagaimana pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau?

DESKRIPTIF TEORI

Kompetensi

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan manfaat yang disepakati. Menurut Wibowo (2013: 324) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta motivasi sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer (1993:9) dalam Wibowo (2013: 325-326) menyatakan bahwa terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

Kepuasan Kerja

Menurut Darmawan (2013: 58) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan yang bermacam-macam. Kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realitas-realitas yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas, ataupun perasaan tidak puas (Sutrisno, 2013: 74). Menurut Ardana (2009: 23) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: kompensasi, promosi, lingkungan fisik, lingkungan non fisik, dan karakteristik pekerjaan.

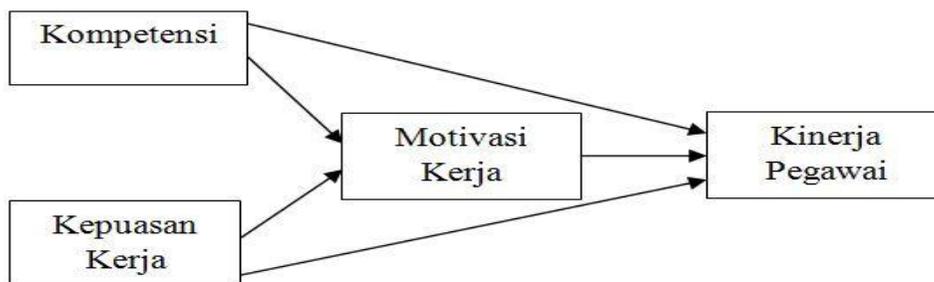
Motivasi

Menurut Wibowo (2011:378) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior*. Sedangkan menurut Slamet (2012: 165) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan yang ada didalam diri anggota organisasi yang mengaktifkan, memberdayakan dan mengarahkan perilaku dalam pelaksanaan tugas-tugas yang meliputi kebutuhan berprestasi, berafiliasi dan kekuasaan. Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003: 202) dalam Wibowo (2013: 391-399) motivasi dapat diperoleh dari: *needs* (kebutuhan), *job design* (desain pekerjaan), *satisfaction* (kepuasan), *equity* (keadilan), *expectation* (harapan), *goal setting* (penetapan tujuan).

Kinerja Pegawai

Menurut Tika (2010: 121) kinerja adalah hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Fungsi kegiatan yang dimaksudkan disini adalah pelaksanaan hasil pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Menurut Mahmudi (2010: 157-160) dalam pengembangan indikator kinerja, harus diperhatikan berbagai aspek agar indikator kinerja yang dihasilkan tidak memberikan gambaran kinerja yang terdistorsi. Sistem pengukuran kinerja yang efektif diperoleh melalui desain indikator kinerja yang baik. Beberapa syarat indikator kinerja yang baik antara lain: Konsistensi, Dapat diperbandingkan, Jelas, Dapat dikontrol, Kontinjensi (*contingency*), Komprehensif, Fokus, Relevan, Realistis.

KERANGKA PEMIKIRAN



METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kompetensi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Daerah (KPPD) Batam. Sesuai dengan sifatnya di dalam metode penelitian ini yang digunakan adalah *explanatory research*. Adapun pengumpulan data penelitian ini dilakukan melalui penyebaran instrumen penelitian berupa kuesioner. Informasi atau data yang berhasil diperoleh kemudian dilanjutkan dengan persyaratan pengolahan data penelitian dengan menggunakan *Path Analysis*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai yang selanjutnya dijadikan sampel sebanyak 51 pegawai KPPD Batam Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau yang berada di Batam tepatnya di Gedung Graha Kepri Jl. Engku Puteri No. 8 Batam Center. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan teknik sensus dengan alat yang digunakan adalah kuesioner, dan dalam bentuk kuesioner dengan pernyataan tertutup. Pengujian kelayakan angket akan di lakukan melalui uji validitas dan reliabilitas juga analisis jalur tentunya dengan pendekatan *single trial administration*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Responden 51 orang terdiri dari: laki-laki dengan jumlah 45,1% dan 54,9% berjenis kelamin perempuan, untuk status kepegawaian PNS dengan jumlah 49% , dan 51% honor, berdasarkan pendidikan terakhir adalah Sarjana sebesar 39,2%, sama dengan responden

berpendidikan SMA/SMK sebesar 39,2%, berpendidikan Pasca Sarjana sebesar 13,7%, dan D3 sebesar 7,8%, sedangkan berdasarkan usia dari kisaran berusia 20-30 tahun 33,4%, berusia 31-40 tahun 49%, dan berusia >40 tahun 17,6%.

Hasil Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kompetensi

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X1_1	0,671	0,300	Kuat	Valid
X1_2	0,861	0,300	Sangat Kuat	Valid
X1_3	0,788	0,300	Kuat	Valid
X1_4	0,834	0,300	Sangat Kuat	Valid
X1_5	0,808	0,300	Sangat Kuat	Valid
X1_6	0,719	0,300	Kuat	Valid
X1_7	0,712	0,300	Kuat	Valid
X1_8	0,738	0,300	Kuat	Valid
X1_9	0,707	0,300	Kuat	Valid
X1_10	0,629	0,300	Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 21, 2015

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X2_1	0,633	0,300	Kuat	Valid
X2_2	0,575	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_3	0,641	0,300	Kuat	Valid
X2_4	0,536	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_5	0,620	0,300	Kuat	Valid
X2_6	0,627	0,300	Kuat	Valid
X2_7	0,564	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_8	0,558	0,300	Cukup Kuat	Valid
X2_9	0,726	0,300	Kuat	Valid
X2_10	0,592	0,300	Cukup Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner SPSS 21, 2015

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X3_1	0,616	0,300	Kuat	Valid
X3_2	0,594	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_3	0,595	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_4	0,383	0,300	Rendah	Valid
X3_5	0,580	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_6	0,541	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_7	0,627	0,300	Kuat	Valid
X3_8	0,581	0,300	Cukup Kuat	Valid
X3_9	0,605	0,300	Kuat	Valid
X3_10	0,276	0,300	Rendah	Tidak Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2015

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai

No. Item	Koefisien Korelasi (r)	Nilai Batas/ Nilai Kritis	Tingkat Hubungan Koefisien	Keterangan
X4_1	0,662	0,300	Kuat	Valid
X4_2	0,454	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_3	0,533	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_4	0,577	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_5	0,184	0,300	Sangat Rendah	Tidak Valid
X4_6	0,678	0,300	Kuat	Valid
X4_7	0,454	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_8	0,609	0,300	Kuat	Valid
X4_9	0,590	0,300	Cukup Kuat	Valid
X4_10	0,729	0,300	Kuat	Valid

Sumber: Hasil olah data kuesioner, 2015

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabel Jika: >0,600	N of Items	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	0,937	>0,600	10	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,879	>0,600	10	Reliabel
Motivasi Kerja (Y)	0,830	>0,600	10	Reliabel
Kinerja Pegawai (Z)	0,832	>0,600	10	Reliabel

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

HASIL UJI PERSYARATAN ANALISIS

Uji Normalitas

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

No.	Nama Variabel	Nilai Asymp Sig.	Nilai P>0,05 Terima Ho	Kesimpulan
1	Kompetensi (X2)	0,245	P>0,05	Normal
2	Kepuasan Kerja (X2)	0,328	P>0,05	Normal
3	Motivasi Kerja (Y)	0,352	P>0,05	Normal
4	Kinerja Pegawai (Z)	0,083	P>0,05	Normal

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Uji Linieritas

Tabel 7 Hasil Uji Linieritas

Hubungan Variabel	Sig.			Keterangan
	Linearity	Deviation from Linearity	Combined	
Motivasi Kerja*Kompetensi	0,000	0,010	0,000	Tidak Linier
Kinerja Pegawai*Kepuasan Kerja	0,000	0,033	0,000	Tidak Linier
Kinerja Pegawai*Motivasi Kerja	0,000	0,013	0,000	Tidak Linier

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Nilai Koefisien Analisis Jalur

Persamaan jalur I: $Y = P_1X_1 + P_2X_2 + \epsilon_1$

Tabel 8 Koefisien PE_1 (Adjust R-Square X1, X2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.578	.560	3,5538

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Nilai *Adjust R-Square* pada *model summary* kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2) sebesar 0,560 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2) dalam mempengaruhi motivasi kerja (Y) sebesar 56% sisanya 44% yaitu kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini. Nilai ini dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residualnya adalah: $PE_1 = \sqrt{(1-R^2_1)} = \sqrt{(1-0,560)} = 0,6633$.

Tabel 9 Nilai Koefisien Persamaan I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.483	3.237		3.239	.002
Kompetensi	.188	.096	.248	1.963	.055
Kepuasan Kerja	.500	.111	.571	4.518	.000

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Persamaan jalur II: $Z = P_3X_1 + P_4X_2 + P_5Y + \epsilon_2$

Tabel 10 Koefisien PE_2 (Adjust R-Square X1, X2 dan Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.810 ^a	.656	.634	32.137

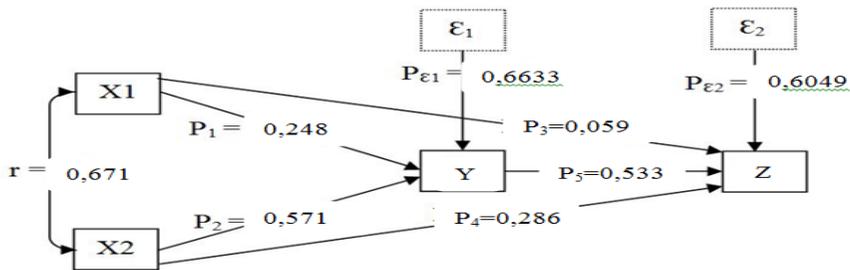
Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Nilai *Adjust R-Square* pada *model summary* kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (Y) sebesar 0,634 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variasi nilai kompetensi (X1), kepuasan kerja (X2), dan motivasi kerja (Y) dalam mempengaruhi kinerja pegawai (Z) sebesar 63,4% sisanya 36,6% yaitu kontribusi variabel lain yang tidak diikutsertakan didalam model penelitian ini. Nilai ini dapat digunakan untuk menghitung nilai koefisien jalur dengan residualnya adalah: $PE_2 = \sqrt{(1-R^2_1)} = \sqrt{(1-0,634)} = 0,6049$.

Tabel 11 Nilai Koefisien Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.211	3.231		1.922	.061
Kompetensi	.044	.090	.059	.490	.627
Kepuasan Kerja	.247	.019	.286	2.073	.044
Motivasi Kerja	.528	.131	.533	4.048	.000

Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015



Sumber: Hasil olah data dengan SPSS 21, 2015

Pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap motivasi kerja (Y)

Terdapat nilai Sig. $0,055 > \alpha 0,05$ maka terima H_0 yang berarti bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan koefisien pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 24,8%.

Pengaruh langsung kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja (Y) dengan koefisien pengaruh langsung kepuasan kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Y) adalah 57,1%.

Pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z)

Terdapat nilai Sig. $0,627 > \alpha 0,05$ maka terima H_0 yang berarti bahwa kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan koefisien pengaruh langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 5,9%.

Pengaruh langsung kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z)

Terdapat nilai Sig. $0,044 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa kepuasan kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan koefisien pengaruh langsung kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 28,6%.

Pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z)

Terdapat nilai Sig. $0,000 < \alpha 0,05$ maka tolak H_0 yang berarti bahwa motivasi kerja (Y) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) dengan koefisien pengaruh langsung motivasi kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 53,3%.

Analisis pengaruh tidak langsung kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y)

Dalam penelitian ini bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($P_1 \times P_5 < P_3$) atau ($0,248 \times 0,533 < 0,059$) atau $0,1321 > 0,059$. Sehingga kompetensi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening dalam mengantari hubungan kompetensi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z). Dengan demikian

ditarik kesimpulan bahwa bahwa pengaruh yang sebenarnya antara kompetensi (X1) dengan kinerja pegawai (Z) adalah pengaruh tidak langsung.

Analisis pengaruh tidak langsung kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y)

Dalam penelitian ini bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung $>$ pengaruh langsung ($P_2 \times P_5 > P_4$) atau $(0,571 \times 0,533 > 0,286)$ atau $0,5903 > 0,286$. Sehingga kepuasan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z) melalui motivasi kerja (Y). Ataupun bisa juga disimpulkan bahwa motivasi kerja (Y) sebagai variabel intervening dalam mengantari hubungan kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z). Dengan demikian ditarik kesimpulan bahwa bahwa pengaruh yang sebenarnya antara kepuasan kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Z) adalah pengaruh tidak langsung.

KESIMPULAN

Pengaruh langsung kompetensi terhadap motivasi kerja yaitu, kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja yaitu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai yaitu, kompetensi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yaitu, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Analisis pengaruh tidak langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yaitu, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang. dkk. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Darmawan, Didit. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya: Pena Semesta.

Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta, Penerbit Andi.

Mahmudi. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Mahsum, Mohammad. 2009. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Rivai dan Sagala, Jauvani, Ella. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan Kelima. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Cetakan Pertama. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Sembiring, Masana. 2012. *Budaya & Kinerja Organisasi (Perspektif Organisasi Pemerintah)*. Cetakan Pertama. Bandung: Fokusmedia.
- Sutrisno, Edy. H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Proses Analisa Data Perilaku Organisasional*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Tika, Pabundu, Moh. H. 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Cetakan Ketujuh. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Anyim. Dkk. 2012. *Motivation and Employees' Performance in the Public and Private Sectors in Nigeria*. International Journal of Business Administration. Vol. 3 No. 1 January 2012. Department of Industrial Relations and Personnel Management, Faculty of Business Administration University of Lagos: Nigeria
- Chirasha, Vonai. 2013. *Management of Discipline for good Performance: A theoretical perspective*. Online Journal of Social Sciences Research. ISSN 2277-0844, Volume 2, Issue 7. Department of Human Resource Management, Midlands State University, Box 9055 Gweru, Zimbabwe: Zimbabwe.
- Fatahuddin dan Chablullah Wibisono. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Pendidikan, dan Latihan Serta Pengalaman Mengajar Terhadap Kinerja Guru SD di Kota Tanjung Pinang*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Tanjung, Rona dan Jemmy Rumengan. 2013. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BRI Cabang Tanjungpinang*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.
- Wulandari, Sekar Nur dan Sri Langgeng Ratnasari. 2013. *Pengaruh Kompetensi, Iklim Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Kantor Cabang Tanjung Pinang*. Jurnal Ilmiah Zona Manajemen. ISSN 2087-6998. Volume 5. Nomor 2. Program Pascasarjana Ilmu Manajemen. Batam: Universitas Batam.