

# Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Tidore Kepulauan

Suryani Abdullah<sup>1</sup>, Rahmat Sabuhari<sup>2</sup>, Fadhliah M. Alhadar<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Pascasarjana, Universitas Khairun, Indonesia

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Khairun, Indonesia

Email: [suryaniabdullah490@gmail.com](mailto:suryaniabdullah490@gmail.com); [sabuhari@unkhair.co.id](mailto:sabuhari@unkhair.co.id), [fadhliah.alhadar@unkhair.ac.id](mailto:fadhliah.alhadar@unkhair.ac.id)

## ARTICLE INFO

### Keywords:

Competency;  
Discipline;  
Job satisfaction;  
Performance;

### Article history:

Received 2024-03-12  
Revised 2024-04-23  
Accepted 2024-05-30

## ABSTRACT

One of the most important assets in an organization or company is human resources who will later become workers in an agency. This is due to its role as the subject of implementing policies and operational activities of an organization and company. The better the performance of the workforce, the better it can provide optimal results for an organization or company. In order to obtain optimal performance, good management is needed so that the workforce in an organization feels comfortable in carrying out their responsibilities and obtains maximum results. Considering the importance of employee performance in order to achieve workplace agency goals optimally, this encourages researchers to study in more depth academically the influence of employee competency and discipline variables on employee performance through job satisfaction at BPBD Tidore Islands City. Hypothesis 1 states that competence has a positive and significant effect on performance. Hypothesis 1 is accepted. Hypothesis 2 states that discipline has a positive and significant effect on performance so that hypothesis 2 is accepted. Hypothesis 3 competence has a positive and significant effect on job satisfaction so that hypothesis 3 is accepted. Hypothesis 4 work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction so that hypothesis 4 is accepted. Hypothesis 5 job satisfaction does not affect employee performance so hypothesis 5 is rejected. Hypothesis 6 competency has no significant effect on performance if it is mediated by job satisfaction so hypothesis 6 is rejected. Hypothesis 7 work discipline has no significant effect on performance if it is mediated by job satisfaction so hypothesis 7 is rejected.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



### Corresponding Author:

Suryani Abdullah

Prodi Manajemen SDM, Program Pascasarjana, Universitas Khairun; [suryaniabdullah490@gmail.com](mailto:suryaniabdullah490@gmail.com)



## PENDAHULUAN

Salah satu aset terpenting dalam suatu organisasi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia yang nantinya akan menjadi tenaga kerja pada suatu instansi. Hal ini dikarenakan perannya sebagai subjek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional suatu organisasi dan perusahaan. Semakin baik kinerja tenaga kerja yang dimiliki dapat memberikan hasil yang optimal bagi sebuah organisasi maupun perusahaan. Agar mendapatkan kinerja yang optimal, diperlukan adanya pengelolaan yang baik agar tenaga kerja pada suatu organisasi ini merasa nyaman dalam melaksanakan tanggung jawab dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Employee performance adalah faktor penentu kesuksesan suatu institusi dalam menggapai impiannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu penentu keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Jika karyawan dapat berfungsi dengan baik, hal ini dapat memberikan efek positif bagi organisasi. Artinya, tujuan organisasi yang diinginkan tercapai. Hal ini seperti penjelasan (Masram et al, 2017), kinerja adalah pencapaian dari suatu hasil akhir individu atas pelaksanaan suatu tugas sesuai dengan tujuan dan beban yang diberikan kepadanya. Secara umum, organisasi berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya (Noe et al, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan kemampuan, pengalaman, integritas, dan ketepatan waktu (Rahayu, 2017). Menurut Pitaloka et.al (2019), kinerja adalah yang berkaitan dengan kinerja seseorang atau tugas yang diberikan.

Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja BPBD Kota Tidore Kepulauan, lingkungan tentu saja akan mendukung produktivitas pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan karena bila pegawai merasa tidak nyaman, semangat bekerja akan semakin menurun dari waktu ke waktu. Oleh sebab itulah, perusahaan harus bisa membuat suasana yang lebih santai dan bisa mendukung kinerja para karyawan agar mereka memiliki kepuasan kerjanya sendiri. Misalnya saja berikan tempat kerja yang tenang, jauh dari kebisingan, memiliki suhu yang sesuai, bau yang nyaman dan yang lainnya.

Dalam penelitian ini variabel intervening adalah kepuasan kerja. Hal ini merupakan hal baru dalam penelitian ini dan diharapkan dapat lebih meningkatkan interaksi kapabilitas kinerja karyawan.

Ketika karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan mereka, bisa memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dan cenderung berkinerja lebih baik, dalam meningkatkan kinerja mereka. Hal ini sesuai dengan temuan bahwa job satisfaction secara positif dan signifikan memediasi pengaruh terhadap kinerja karyawan (Diputra dan Surya, 2019).



Mengingat pentingnya kinerja pegawai agar dapat mencapai tujuan instansi tempat kerja secara optimal, mendorong peneliti untuk mengkaji lebih mendalam secara akademik tentang pengaruh variabel kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di BPBD Kota Tidore Kepulauan. Rumusan Masalah dalam penelitian yaitu

1. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai pada BPBD Kota Tidore Kepulauan
2. Apakah disiplin mempengaruhi kinerja pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan ?
3. Apakah kompetensi mempengaruhi kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan
4. Apakah disiplin mempengaruhi kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan ?
5. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada BPBD Kota Tidore Kepulauan ?
6. Apakah kompetensi mempengaruhi kinerja pegawai diukur dari kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan ?
7. Apakah Disiplin mempengaruhi kinerja pegawai diukur dari kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan?

## TINJAUAN TEORI

### Kinerja Pegawai

Kinerja secara garis besar ditentukan oleh faktor luar dan faktor dalam. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Menurut (Sutrisno, 2009), kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2013), kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### Kompetensi

Konsep Kompetensi adalah kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dapat diamati dan diterapkan pada keberhasilan organisasi dan kemampuan karyawannya untuk melakukan tugas dan kontribusi pribadinya kepada organisasi. Menurut Dharma dalam Sutrisno (2010:203), kompetensi merupakan kemampuan untuk bekerja berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk bekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi ialah kapasitas kerja setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja menurut kriteria yang ditetapkan.

### Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini merupakan sikap



seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Singodimenjo dalam Sutrisno (2011:86) mengemukakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

### **Kepuasan Kerja**

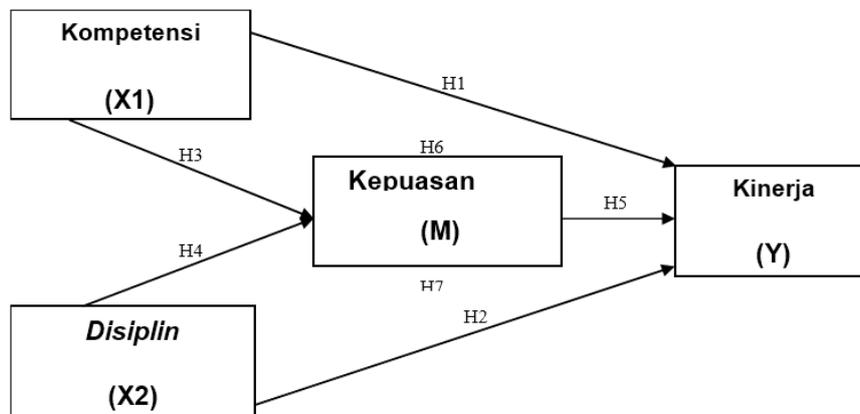
Kepuasan kerja adalah perspektif positif dan negatif tentang pekerjaan seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2008:107), kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan seseorang sebagai hasil dari penilaian karakteristiknya. Perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan jumlah kompensasi yang mereka pikir harus mereka terima. Sementara Javad dan Davood (2012) kepuasan kerja merupakan respons emosional umum atau global yang dimiliki individu terhadap pekerjaannya. Maka dari itu kepuasan kerja mengandung arti yang sangat penting, baik dari sisi pekerja maupun dengan memperoleh pujian hasil kerja, penetapan, perlakuan, peralatan dan suasana kepemimpinan yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini akan mengutamakan pekerjaannya dari balas jasa, walaupun balas jasa itu penting. Adanya kepuasan kerja tentunya mempengaruhi beberapa aspek yang meliputi pada pegawai itu sendiri.

### **METODE PENELITIAN**

Desain penelitian adalah serangkaian langkah sistematis untuk menjawab pertanyaan penelitian sehingga menjadi uraian dari hipotesis penelitian (Brink, 2009). Menurut (Sugiyono, 2018) desain penelitian adalah seperangkat pilihan pengambilan keputusan rasional. Desain penelitian ini adalah explanatory study yaitu menjelaskan hubungan antar variabel melalui uji hipotesis (Ghozali, 2013), serta menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungan antar variabel. Berdasarkan jenis data, studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Target populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan. Jumlah populasi secara keseluruhan pegawai yang ada di BPBD Kota Tidore baik yang PNS dan Non PNS/PTT adalah sebanyak 56 pegawai.

Untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (*exogen*) dan terikat (*endogen*) yakni kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan, maka alat uji yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan program Smart PLS (*Partial Least Square*).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan dalam landasan teori, maka pengaruh langsung antara variabel terikat dan variabel dapat digambarkan model struktur hubungan antar variabel (diagram jalur) sebagai berikut:

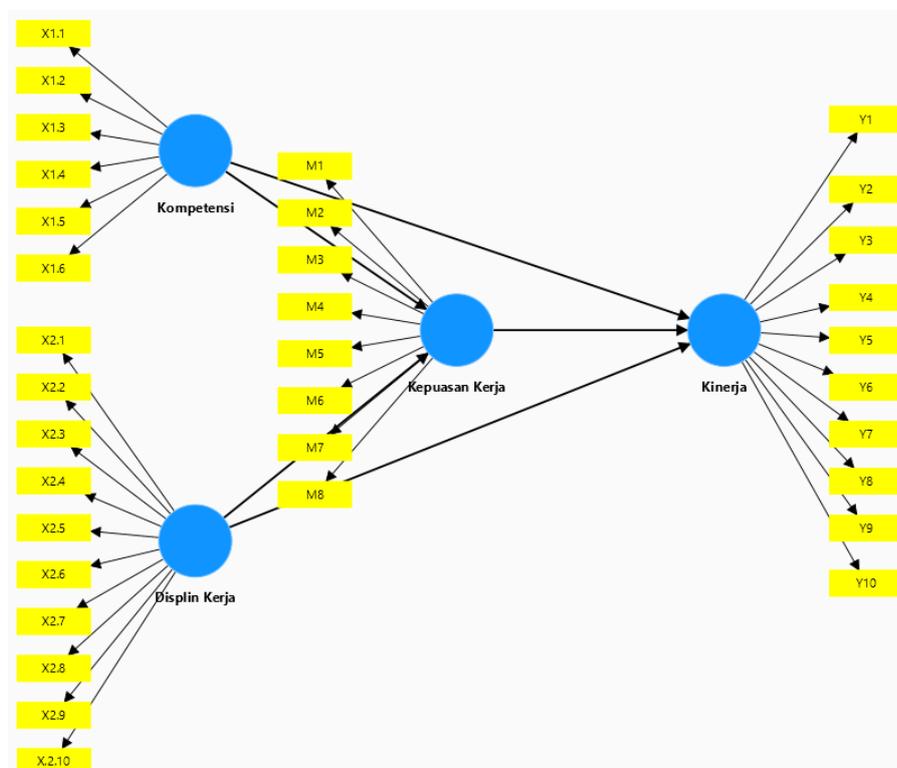


Gambar 1. Model Struktur Hubungan Antar Variabel Exogen dan Endogen

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis PLS

Pada penelitian terkait pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja, dianalisis dengan menggunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan aplikasi Smart PLS. Berdasarkan rancangan hipotesis, maka spesifikasi model PLS yang akan dilakukan perhitungan dapat disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Spesifikasi Model PLS pada penelitian

*Partial Least Square* (PLS) merupakan salah satu teknik analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menganalisis secara bersamaan variabel respon dan variabel eksplanatori. PLS juga merupakan alternatif yang baik pada metode analisis regresi berganda dan regresi komponen utama karena metode PLS bersigat lebih robust, artinya parameter model tidak banyak berubah ketika sampel baru diambil dari total populasi.

**Pengujian Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator terhadap konstraknya. Untuk penelitian konfirmatori, batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7, sedangkan untuk penelitian eksploratori maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,6 dan untuk penelitian pengembangan, batas *loading factor* yang digunakan adalah 0,5. Oleh karena penelitian ini merupakan penelitian konfirmatori, maka batas *loading factor* yang digunakan adalah sebesar 0,7.

Selain dengan melihat nilai *loading factor* masing-masing indikator, validitas konvergen juga harus dinilai dari nilai AVE masing-masing konstruk, seluruh konstruk dalam model PLS dinyatakan telah memenuhi validitas konvergen jika nilai AVE masing-masing konstruk > 0,5. Nilai AVE masing-masing konstruk selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Nilai *Loading Factor* dan Nilai AVE

| Variabel       | Indikator | Loading Factor | AVE   | Validitas |
|----------------|-----------|----------------|-------|-----------|
| Kompetensi     | X1.1      | 0.778          | 0.644 | Valid     |
|                | X1.2      | 0.874          |       | Valid     |
|                | X1.3      | 0.838          |       | Valid     |
|                | X1.4      | 0.748          |       | Valid     |
|                | X1.5      | 0.728          |       | Valid     |
|                | X1.6      | 0.838          |       | Valid     |
| Disiplin Kerja | X2.1      | 0.789          | 0.642 | Valid     |
|                | X2.2      | 0.851          |       | Valid     |
|                | X2.3      | 0.825          |       | Valid     |
|                | X2.4      | 0.786          |       | Valid     |
|                | X2.5      | 0.800          |       | Valid     |
|                | X2.6      | 0.863          |       | Valid     |
|                | X2.7      | 0.753          |       | Valid     |
|                | X2.8      | 0.742          |       | Valid     |
|                | X2.9      | 0.794          |       | Valid     |
|                | X2.10     | 0.799          |       | Valid     |
| Kepuasan Kerja | M1        | 0.821          | 0.670 | Valid     |
|                | M2        | 0.879          |       | Valid     |
|                | M3        | 0.878          |       | Valid     |
|                | M4        | 0.830          |       | Valid     |
|                | M5        | 0.787          |       | Valid     |
|                | M6        | 0.779          |       | Valid     |
|                | M7        | 0.720          |       | Valid     |
|                | M8        | 0.841          |       | Valid     |

| Variabel | Indikator | Loading Factor | AVE   | Validitas |
|----------|-----------|----------------|-------|-----------|
| Kinerja  | Y1        | 0.791          | 0.665 | Valid     |
|          | Y2        | 0.804          |       | Valid     |
|          | Y3        | 0.857          |       | Valid     |
|          | Y4        | 0.855          |       | Valid     |
|          | Y5        | 0.723          |       | Valid     |
|          | Y6        | 0.789          |       | Valid     |
|          | Y7        | 0.841          |       | Valid     |
|          | Y8        | 0.863          |       | Valid     |
|          | Y9        | 0.769          |       | Valid     |
|          | Y10       | 0.849          |       | Valid     |

Berdasarkan hasil analisis PLS pada tabel 1, nilai AVE seluruh konstruk baik yang berupa dimensi maupun variabel telah melebihi 0,5 yang menunjukkan bahwa seluruh indikator pada masing-masing konstruk telah memenuhi kriteria validitas konvergen yang disyaratkan.

### Pengujian Reliabilitas Komposit

Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai Cronbach's Alpha dan nilai *Composite Reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan cronbach's alpha yang disarankan adalah lebih dari 0,7, namun pada penelitian pengembangan, oleh karena batas loading factor yang digunakan rendah (0,5) maka nilai *composite reliability* dan cronbachs alpha rendah masih dapat diterima selama persyaratan validitas konvergen dan validitas deskriminan telah terpenuhi.

**Tabel 2.** Hasil Uji Reliabilitas Komposit

| Item           | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|----------------|------------------|-----------------------|
| Kepuasan Kerja | 0.929            | 0.942                 |
| Kompetensi     | 0.888            | 0.915                 |
| Disiplin Kerja | 0.938            | 0.947                 |
| Kinerja        | 0.943            | 0.952                 |

Hasil uji reliabilitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memiliki *composite reliability* dan cronbachs alpha di atas 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi reliabilitas yang dipersyaratkan.

### Pengujian Goodness of Fit Model

Setelah dipenuhi validitas dan reliabiliats konstruk pada tahap pengujian outer model, pengujian dilanjutkan pada pengujian *Goodness of fit model*. Fit model PLS dapat dilihat dari nilai SRMR model. Model PLS dinyatakan telah memenuhi kriteria *goodness of fit model* jika nilai SRMR < 0,10 dan model dinyatakan perfect fit jika nilai SRMR < 0,08.

**Tabel 3.** Goodness of Fit Model

|      | Saturated Model | Estimated Model |
|------|-----------------|-----------------|
| SRMR | 0.075           | 0.075           |

Hasil uji *goodness of fit model* PLS menunjukkan bahwa nilai SRMR pada *estimated model* adalah sebesar 0,075. Oleh karena nilai SRMR model baik pada *estimated model* di bawah 0,08 maka model PLS yang diestimasi dalam penelitian ini dinyatakan *perfect fit* sehingga layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan besar pengaruh variabel exogen terhadap variabel endogen. Pada analisis PLS, koefisien determinasi dilihat dari nilai *R-Square* dengan nilai antara 0 - 1 . Semakin tinggi *R-Square* maka semakin tinggi besar kontribusi variabel exogen terhadap endogen.

**Tabel 4. Koefisien Determinasi**

| Variabel | R Square | Adjusted R Square |
|----------|----------|-------------------|
| M        | 0.912    | 0.908             |
| Y        | 0.901    | 0.895             |

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4, menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,908. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 90,8%, sedangkan sisanya sebanyak 8,2% variansi kepuasan kerja dipengaruhi faktor lain di luar kompetensi dan disiplin kerja. Selanjutnya, pada variabel kinerja, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* variabel kinerja adalah sebesar 0,895, hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 89,5%, sedangkan sisanya sebanyak 10,5% variansi kinerja dipengaruhi faktor lain di luar disiplin kerja, kompetensi dan kepuasan kerja.

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji berdasarkan hasil analisis PLS. Berikut ini adalah ringkasan hasil pengujian hipotesis berdasarkan hasil analisis PLS yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis   | Variabel   | Original Sample (O) | T Statistics ( O/STDEV ) | P Values |
|-------------|------------|---------------------|--------------------------|----------|
| Hipotesis 1 | X1 → Y     | 0.546               | 4.516                    | 0.000    |
| Hipotesis 2 | X2 → Y     | 0.376               | 2.111                    | 0.035    |
| Hipotesis 3 | X1 → M     | 0.373               | 2.363                    | 0.018    |
| Hipotesis 4 | X2 → M     | 0.603               | 4.001                    | 0.000    |
| Hipotesis 5 | M → Y      | 0.051               | 0.313                    | 0.754    |
| Hipotesis 6 | X1 → M → Y | 0.019               | 0.071                    | 0.789    |
| Hipotesis 7 | X2 → M → Y | 0.031               | 0.098                    | 0.756    |



Penjelasan dari ringkasan hasil pengujian hipotesis pada penelitian di atas adalah sebagai berikut:

#### 1) Hipotesis 1

Hipotesis 1 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, hasil analisis dalam penelitian menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja ( $X1 \rightarrow Y$ ), memiliki nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 dengan *t* statistik 4,516 dan koefisien jalur bertanda positif 0,546. Oleh karena nilai *p-value* < 0,05, *t* statistik > 1,65 dan koefisien jalur bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

Kompetensi pegawai yang tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan yang mempunyai tugas dan tanggungjawab yang besar terhadap masyarakat. Dikarenakan tanggungjawab tersebut maka pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan harus mempunyai kompetensi yang tinggi dan dapat menerapkan pengetahuan dan keterampilannya di lapangan.

#### 2) Hipotesis 2

Hipotesis 2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, hasil analisis pada penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ( $X2 \rightarrow Y$ ), memiliki nilai *p-value* yang diperoleh sebesar 0,000 dengan *t* statistik 2,111 dan koefisien jalur bertanda positif 0,376. Oleh karena nilai *p-value* < 0,05, *t* statistik > 1,65 dan koefisien jalur bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kinerja. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 2 diterima.

Disiplin adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan yang berusaha dan membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku pegawai untuk dapat menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa harus terkecuali. Tingkat kinerja bergantung pada disiplin kerja para pegawai. Adanya disiplin kerja dari para pegawai maka kinerja organisasi akan meningkat. Namun, apabila disiplin kerja para pegawai tidak ada maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai.

Hal ini juga menunjukkan bahwa, disiplin kerja seorang pegawai memiliki hubungan dengan kinerja pegawai atau berkaitan dengan sikap dan perilaku pegawai. Hal ini

sebagaimana menurut Campbell (1990:33) bahwa kinerja juga merupakan perilaku yang perlu dibedakan, karena hasil dan perilaku kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sistem organisasi.

### 3) Hipotesis 3

Hipotesis 3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, hasil analisis pada penelitian menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ( $X_1 \rightarrow M$ ), memiliki nilai p value yang diperoleh sebesar 0,018 dengan t-statistik 2,363 dan koefisien jalur bertanda positif 0,373. Oleh karena nilai *p-value* < 0,05, t-statistik > 1,65 dan koefisien jalur bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat June dan Mahmood (2011), Suwardi dan Utomo (2011), Indra (2012) yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian lain, diperoleh hasil yang sama dengan penelitian ini yakni studi Amador et al. (2006), yang mengungkap ketidaksesuaian kompetensi mengurangi kepuasan kerja. Semakin tinggi kompetensinya, semakin bahagia karyawan tersebut, yang berarti kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompetensi.

Oleh karena itu berdasar hasil penelitian terungkap bahwa dengan adanya kompetensi yang baik seperti keterampilan individu, ilmiah, teknis, sosial dan spiritual sangat tepat karena tugas dan fungsi BPBD berhubungan dengan kepedulian sosial seperti pada saat terjadi bencana sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

### 4) Hipotesis 4

Hipotesis 4 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pada hasil analisis penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ( $X_2 \rightarrow M$ ), memiliki nilai p value yang diperoleh sebesar 0,000 dengan t statistik 4,001 dan koefisien jalur bertanda positif 0,603. Oleh karena nilai *p-value* < 0,05, t statistik > 1,65 dan koefisien jalur bertanda positif maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima

Pada dasarnya pegawai dituntut untuk memiliki sikap disiplin yang tinggi, dengan contoh hadir tepat waktu di kantor, meninggalkan meja kerja setelah jam pulang kantor, mengerjakan tugas yang diberikan agar mencapai target yang telah ditentukan. Dari

kedisiplinan pegawai yang tinggi maka akan muncul tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja. Pegawai maupun atasan akan merasa puas apabila mengerjakan tugas sesuai dengan target yang ditentukan.

Berdasarkan kedua pendapat ini, maka dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja berkaitan dengan berbagai sikap dan perilaku kerja pegawai didalam organisasi. Artinya bahwa, pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi akan mempengaruhi seluruh hasil- hasil kerjanya yang pada akhirnya berdampak pada tujuan organisasi.

#### 5) Hipotesis 5

Hipotesis 5 dalam penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian menunjukkan kepuasan kerja terhadap kinerja ( $M \rightarrow Y$ ), nilai p value 0,754 dengan t statistik sebesar 0,313 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,051. Berdasarkan hal tersebut karena jalur p value > 0,05 dan t statistik < 1,65 maka bertanda negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut tidak mendukung hipotesis 5 sehingga hipotesis 5 ditolak.

Sebagai penjelasan bertentangan dengan penelitian terdahulu tersebut dikarenakan, Pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan merasa bahwa meskipun belum merasakan kepuasan kerja namun harus selalu memberikan kinerja yang baik terhadap masyarakat yang membutuhkan seperti saat terjadi kondisi tanggap darurat yang mengharuskan personil yang selalu siap dalam waktu 24 jam untuk melayani kebutuhan.

#### 6) Hipotesis 6

Hipotesis 6 dalam penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil analisis pada penelitian menunjukkan pada jalur tidak langsung yang menghubungkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai p value sebesar 0,789 dengan t statistik 0,071. Oleh karena nilai p value yang diperoleh > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh secara signifikansi terhadap kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut tidak mendukung hipotesis 6 sehingga hipotesis 6 ditolak.

Kondisi tersebut bertentangan dengan pernyataan oleh penelitian Saputra (2019). Studi menunjukkan bahwa kemampuan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Salah satu indikator yang dinilai dalam kepuasan kerja yaitu pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja pada BPBD Kota Tidore Kepulauan. Setelah diteliti maka pegawai BPBD Kota Tidore Kepulauan ada atau tidak adanya kepuasan kerja, tetap melaksanakan fungsinya sebagai personil yang setiap saat harus siaga pada saat kondisi tanggap darurat.

## 7) Hipotesis 7

Hipotesis 7 dalam penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan dan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis pada penelitian menunjukkan pada jalur tidak langsung yang menghubungkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai *p* value sebesar 0,756 dengan *t* statistik 0,098. Oleh karena nilai *p* value yang diperoleh > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal tersebut tidak mendukung hipotesis 7 sehingga hipotesis 7 ditolak.

Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan juga bahwa ketika disiplin kerja terhadap kinerja pegawai jika dimediasi oleh kepuasan kerja maka terjadi tidak signifikan. Karena kondisi tugas dan fungsi di BPBD Kota Tidore Kepulauan yang selalu sigap melayani dari tahapan pra bencana yaitu meningkatkan kapasitas dan kesiapsiagaan masyarakat, tahapan bencana yaitu tanggap darurat dan tahapan pasca bencana yaitu rehabilitasi dan rekonstruksi. Saat inilah, personil BPBD Kota Tidore Kepulauan tanpa mengharapkan kepuasan kerja tetapi selalu berkinerja dengan baik.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja ( $X_1 \rightarrow Y$ ), memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 dengan *t* statistik 4,516 dan koefisien jalur bertanda positif 0,546. Sehingga disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis 1 diterima.
- 2) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ( $X_2 \rightarrow Y$ ), memiliki nilai *p-value* sebesar 0,000 dengan *t* statistik 2,111 dan koefisien jalur bertanda positif 0,376. Sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan hipotesis 2 diterima.
- 3) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ( $X_1 \rightarrow M$ ), memiliki nilai *p* value yang diperoleh sebesar 0,018 dengan *t* statistik 2,363 dan koefisien jalur bertanda positif 0,373. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.



- terhadap kepuasan kerja, dan hipotesis 3 diterima.
- 4) Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis menunjukkan pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ( $X_2 \rightarrow M$ ), memiliki nilai p value yang diperoleh sebesar 0,000 dengan t statistik 4,001 dan koefisien jalur bertanda positif 0,603. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan hipotesis 4 diterima.
  - 5) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja ( $M \rightarrow Y$ ), nilai p value 0,754 dengan t statistik sebesar 0,313 dan koefisien jalur bertanda positif sebesar 0,051. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai, dan hipotesis 5 ditolak.
  - 6) Kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada jalur tidak langsung yang menghubungkan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai p value sebesar 0,789 dengan t statistik 0,071. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja, dan hipotesis 6 ditolak.
  - 7) Kepuasan kerja memediasi hubungan dan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa pada jalur tidak langsung yang menghubungkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan kerja diperoleh nilai p value sebesar 0,756 dengan t statistik 0,098. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja, dan hipotesis 7 ditolak.

## REFERENCES

- Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 1(1), 1–7
- Akmal, Y. (2019). Analisis Jalur dan Aplikasi SPSS Ver 25
- Diputra, A. A. D., & Surya, I. B. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT. Destination Asia Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7986–8015.
- Fatoni, A., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 7(02).
- Ivancevich. (2010). *Human Resource Management, International Edition*. New York : McGraw-Hill Companies Inc.
- Mahendrawan, G. & Indrawati, A. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3936–3961.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Cetakan Pertama*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Menpan RI. (2020). *Peraturan Menteri*



- Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja.* 1–30.
- Handoko, T Hani, (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Putra, I.D.M.A.P., Sintaasih, D. K. (2018). Efek Moderasi Skeptisisme Profesional Pada Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Provinsi Bali. *E-Jurnal Ekononi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(5), 1375–1406
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untul Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Rosmani. (2019). Prngaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh. *Tesis Ilmu Manajemen Universitas Sumatera Utara*, 105-112.
- Robbins, S.P., dan Timothy A. J. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sandiarta, I. W. B., & Suwandana, I. G. M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Koperasi Graha Canti Semawang-Sanur. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1899– 1920.
- Saputra, N., Maulida, F., & Dewanto, P. E. (2022). Mengupas Pengaruh Kompetensi Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan E-Commerce Di Indonesia. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 179–186.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, H. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar Studi Kasus Kepala Sekolah Dasar Negeri Girimargo 1 (Doctoral dissertation)*, Universitas Muhammadiyah Surakarta).