

PENGARUH KOMPETENSI DAN KESEJAHTERAAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH SUMATERA BARAT

Bayu Putra Pratama ¹⁾, Vivi Nila Sari ²⁾, Mardhatila Fitri Sopali³⁾

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Corresponding Email: author bayu62039@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 10 agustus 2024
Direvisi 30 agustus 2024
Diterima 30 September 2024
Tersedia Online 30 sept 2024

KATA KUNCI:

Kinerja Pegawai, Kompetensi, Kesejahteraan Pegawai Dan Kepuasan Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis.
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstract. Penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi dan kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat yang berjumlah 73 pegawai. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan *SmartPLS 3*. Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat

Keywords: Kinerja Pegawai, Kompetensi, Kesejahteraan Pegawai, Kepuasan Kerja

Pendahuluan

Dalam era kompetisi sekarang ini, setiap perusahaan harus mampu mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program untuk meningkatkan kinerja para pegawai. Banyak faktor yang terkait dalam perbaikan kinerja perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah faktor sumber daya manusia (SDM). Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor utama karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang kompeten dalam melaksanakan tugasnya.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugastugas yang diberikan sebuah perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan, oleh karena itu kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan (Handoko & Irwan, 2021).

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari pegawainya. Namun hasil kerja terbaik itu tidak akan optimal muncul dari pegawai dan bermanfaat bagi perusahaan bila perusahaan tidak menyediakan peralatan, metode kerja yang baik, dana serta konteks pekerjaan lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi. Menjadi penting sekali bagi perusahaan untuk menyimak secara teliti dan obyektif bila suatu hari mendapati kenyataan totalitas tampilan prestasi kerja pegawainya rendah, bisa jadi hal tersebut disebabkan oleh beratnya beban kerja, tidak kondusifnya lingkungan kerja, serta terjadinya pengalaman kerja pada pegawai (S. . Robbins & Coulter, 2020).

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalamnya (Hasibuan, 2020).

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kompetensi. Menurut Sedarmayanti (2021) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Selain kompetensi, faktor yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah kesejahteraan pegawai itu sendiri. Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap dalam bentuk material maupun non material yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan tunjangan atau benefit yang dapat meningkatkan kesejahteraan kerja pegawai/pegawai seperti asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, dan lain sebagainya (Yusriati & Adawiyah, 2020).

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong pegawai mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang. Ada beberapa indikasi yang menunjukkan masih rendahnya kepuasan kerja yang dapat terlihat dari rendahnya kegairahan dalam melaksanakan pekerjaan, tingkat kerajinan rendah yang ditandai dengan kehadiran yang sering datang terlambat, rendahnya inisiatif dan prestasi kerja, serta kurangnya jalinan kerjasama antar pegawai (Sunarta, 2021).

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat. Untuk melihat fenomena mengenai kinerja pegawai, berikut penulis lampirkan capaian kinerja pegawai dari Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat tahun 2022 :

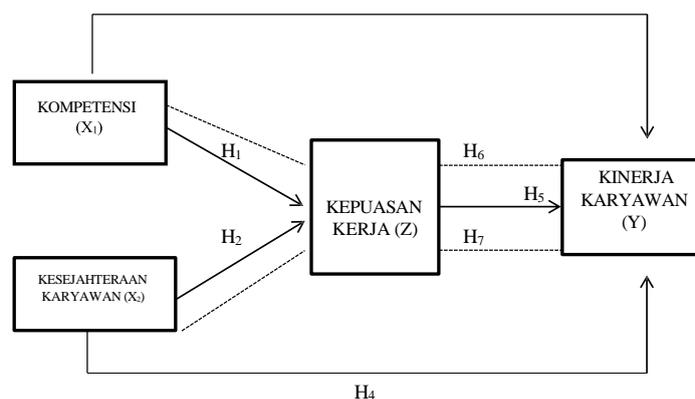
Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat
Tahun 2020-2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	% Realisasi Kinerja			% Capaian Kinerja		
			2020	2021	2022	2020	2021	2022
1	Meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur	Nilai Penerapan Sistem Merit	270	295,5	332	-	-	110,67
2	Meningkatnya kualitas kinerja organisasi	Nilai Akuntabilitas Kinerja ODP	79,15	80,24	82,81	98,94	100,3	103,51
3	Meningkatnya kualitas pelayanan organisasi	Tingkat Kepuasan Pelayanan Organisasi	85,27	90,14	90,22	96,9	100,16	101,37
Rata-rata capaian kinerja								105,18

Sumber : BKD Sumatera Barat (2024)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat kinerja dari pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat telah terlaksana secara maksimal. Hal ini dibuktikan dengan target kinerja selalu tercapai seperti meningkatnya kualitas pengelolaan manajemen SDM aparatur dengan indikator penerapan sistem Merit dengan terealisasi sebanyak 332 atau sebesar 103,67%. Hal ini juga terjadi pada indikator kinerja lainnya dari BKD Sumatera Barat.

Berdasarkan fenomena latar belakang dan juga penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul “Pengaruh Kompetensi dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat”



Gambar 1.1 Kerangka Pikir

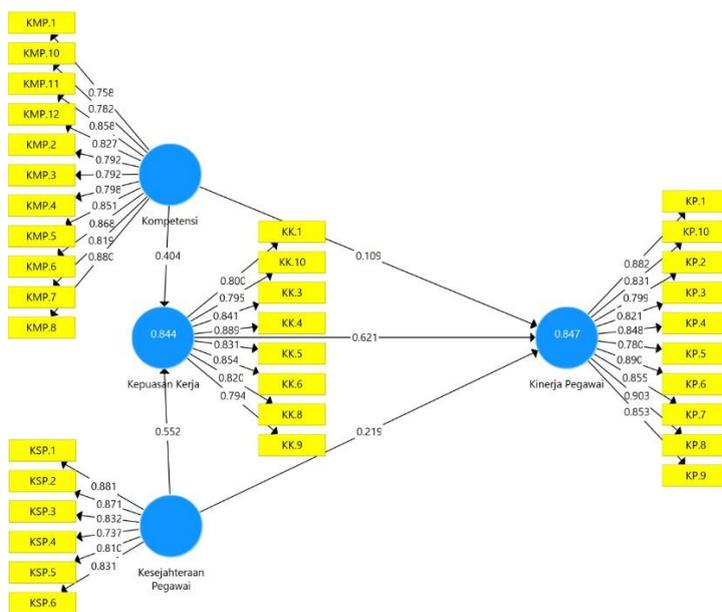
Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian yang digunakan yaitu pendekatan deskriptif dan kuantitatif, dimana untuk mengetahui hubungan antara Kompetensi (X₁) dan Kesejahteraan Karyawan (X₂) sebagai variabel independen, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen, dan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat yang berjumlah sebanyak 73 pegawai. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling, dimana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini dikarenakan jumlah populasi yang sedikit. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat yang berjumlah 73 pegawai. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, dan data dikumpulkan melalui penelitian lapangan yang melibatkan observasi, wawancara, dan penyelesaian kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Squares* (PLS), memungkinkan untuk evaluasi pengukuran dan model struktural.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program *SmartPLS* 3.0 dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid. Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 4.1
Outer loadings setelah eliminasi

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa nilai dari setiap indikator atau nilai *convergent validity* sudah di atas 0,50 karena sudah dilakukan eliminasi sebelumnya, sehingga tidak ada indikator yang perlu di eliminasi kembali karena seluruh indikator sudah memiliki nilai di atas 0,50.

Uji Reabilitas

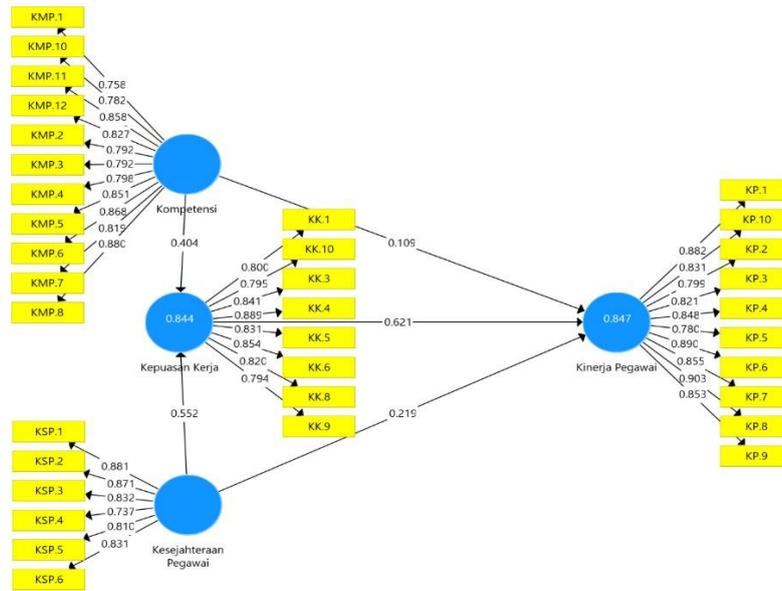
Hasil penelitian dikatakan reliabel jika terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, artinya instrumen yang memiliki reliabilitas adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama juga. Untuk menguji apakah instrumen tersebut reliabel dilihat dari nilai *composite reliability* blok indikator yang mengukur suatu konstruk dan juga nilai *Cronbach's Alpha*. Reliabilitas variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Dalam penelitian ini uji *Cronbach's Alpha* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Composite Reliability

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Pegawai	0,956	0,962	Reliabel
Kompetensi	0,952	0,958	Reliabel
Kesejahteraan Pegawai	0,908	0,929	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,935	0,946	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70.



Gambar 4.2
Pengujian Inner Model (Structural Model)

Pengujian inner model

Pemeriksaan terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *Rsquare*. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependent apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi *R-Square* :

Tabel 4.2 Uji Goodness of Fit – Inner Model (Structur Model)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,844	0,839
Kinerja Pegawai	0,847	0,841

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan pengujian terhadap model structural yang dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Tabel diatas menggambarkan bahwa variabel Kepuasan kerja dipengaruhi oleh Kompetensi dan Kesejahteraan pegawai sebesar 0,844 atau 84,4%, sedangkan sisanya 15,6% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan kesejahteraan pegawai serta kepuasan kerja sebesar 0,847 atau 84,7% dan sisanya 15,3% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Uji hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan hipotesis dua arah. Langkah berikutnya ialah membandingkan nilai *t* hitung dengan *t* tabel. Hipotesis akan dikatakan signifikan apabila memiliki nilai *t* hitung lebih besar dari *t* tabel (*t* hitung > *t* tabel) dengan

signifikan pada alpha 0,05 dimana akan diketahui bahwa nilai statistiknya 1,96. Dalam penelitian ini, berikut adalah hasil uji hipotesis yang dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pengaruh Langsung (Direct)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kompetensi - Kepuasan Kerja	0,404	0,416	0,100	4,045	0,000
Kesejahteraan Pegawai - Kepuasan Kerja	0,552	0,537	0,104	5,301	0,000
Kompetensi - Kinerja Pegawai	0,109	0,120	0,117	0,932	0,352
Kesejahteraan Pegawai - Kinerja Pegawai	0,219	0,218	0,144	1,522	0,129
Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,621	0,607	0,133	4,658	0,000

Sumber: Hasil pengolahan data SmartPLS 3.1 (2024)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk kompetensi dan kesejahteraan pegawai terhadap kepuasan kerja dan pengaruh konstruk kompetensi dan kesejahteraan pegawai melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (4,045) >$ nilai $t_{\text{hitung}} (1,96)$ dengan $P_{\text{value}} 0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang kompetensi, maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat.

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Semakin kompeten pegawai, maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dididapat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Abadiyah, 2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, penelitian dari (Herawati & Ranteallo, 2020) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin berkompeten

seorang pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka akan semakin meningkat kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Kesejahteraan pegawai Terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (5,301) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,96)$ dengan $P_{\text{Value}} 0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima.. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang Kesejahteraan pegawai, maka akan semakin meningkat Kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat.

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap (material dan non-material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Pelaksanaan program kesejahteraan yang dilakukan oleh perusahaan diharapkan dapat menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin dan sikap loyal terhadap perusahaan *sehingga labour turnover relative* rendah. Pegawai yang merasa kesejahteraannya terjamin oleh perusahaan, maka kepuasan pegawai tersebut dalam bekerja di perusahaan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Angelina, 2022) dan (Fadilla et al., 2023) yang menemukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, penelitian dari (Maharani et al., 2023) juga menemukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin meningkat kesejahteraan pegawai, maka kepuasan kerja juga akan meningkat..

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (0,932) < \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,96)$ dengan $P_{\text{Value}} 0,352 > 0,05$. Maka H_3 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa kompetensi kerja bukan menjadi indikator dalam meningkatkan kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat.

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

Hasil ini tidak sejalan dengan hasil yang didapatkan oleh (Audia & Silvianita, 2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Mardiani & Sepdiana, 2021) dan (Fathurahman, 2020) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai..

4. Pengaruh Kesejahteraan pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (1,522) < \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,96)$ dengan $P_{\text{Value}} 0,129 > 0,05$. Maka H_4 ditolak. Hasil ini mengindikasikan bahwa persepsi pegawai tentang Kesejahteraan pegawai belum mampu

memberikan peningkatan yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat.

Kesejahteraan pegawai adalah balas jasa pelengkap dalam bentuk material maupun non material yang diberikan perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat. Perusahaan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan tunjangan atau benefit yang dapat meningkatkan kesejahteraan kerja pegawai/pegawai seperti asuransi jiwa dan kesehatan, cuti, pensiun, dan lain sebagainya (Yusriati & Adawiyah, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Herlambang, 2021) dan (Haeruddin et al., 2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Anugrah & Priyambodo, 2021) juga menemukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (4,658) > nilai t_{tabel} (1,96) dengan P_{value} 0,000 < 0,05. Maka H_5 diterima.. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi persepsi pegawai tentang kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat.

Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai apabila kepuasan yang diperoleh pegawai dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong pegawai mencapai kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi dalam pekerjaannya cenderung lebih produktif, mempunyai keterlibatan yang tinggi dan kecil kemungkinannya dalam mengundurkan diri dibandingkan dengan pegawai yang merasakan kepuasan yang kurang (Sunarta, 2021).

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh (Latifah et al., 2020), dan (Tarjo, 2021), yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Khusnah, 2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis keenam, didapatkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,235) > nilai t_{tabel} (1,96) dengan P_{value} 0,001 < 0,05. Maka H_6 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kompetensi melalui kepuasan kerja merupakan faktor yang mampu meningkatkan Kinerja pegawai.

Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individu yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Kompetensi menggambarkan dari pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu secara efektif. Semakin baik kompetensi yang dimiliki sumber daya aparatur maka semakin baik hasil kinerja yang diperoleh (Herawati & Ranteallo, 2020).

Penelitian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Audia & Silvianita, 2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari (Mardiani & Sepdiana, 2021) dan (Fathurahman, 2020) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

7. Pengaruh Kesejahteraan pegawai terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja Berdasarkan hasil uji hipotesis, didapatkan bahwa variabel Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (3,333) > \text{nilai } t_{\text{tabel}} (1,96)$ dengan $P_{\text{Value}} 0,001 < 0,05$. Maka H_7 diterima. Hasil ini mengindikasikan bahwa Kesejahteraan pegawai merupakan faktor penentu pegawai untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerjanya.

Kesejahteraan mencakup berbagai aspek organisasi meliputi kesehatan dan keselamatan. Organisasi memulai program produktivitas untuk perbaikan pegawai. Semakin tinggi kesejahteraan pegawai diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya kesejahteraan yang kurang baik dapat berpengaruh pada penurunan kinerja pegawai. Kesejahteraan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Program kesejahteraan yang ditetapkan perusahaan merupakan faktor situasional yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Program kesejahteraan pegawai akan menjadi bermanfaat apabila dapat memberikan rasa aman dan dapat dinikmati oleh seluruh pegawai. Sebagai perwujudannya apabila program kesejahteraan memberikan manfaat dan memberikan rasa aman bagi seluruh pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesetiaan sehingga produktivitas kerja dan kinerjanya akan meningkat.

Penelitian tentang pengaruh kesejahteraan pegawai terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Herlambang, 2021) dan (Haeruddin et al., 2022) yang menemukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian dari (Anugrah & Priyambodo, 2021) juga menemukan bahwa kesejahteraan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh Pengaruh Kompetensi Dan Kesejahteraan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesejahteraan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Kesejahteraan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Barat.

Referensi

- Abadiyah, A. K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Columbia Cabang Palu. *Jurnal Sinar Manajemen*, 8(1), 7–13. <https://doi.org/10.56338/Jsm.V8i1.1429>
- Anugrah, P. G., & Priyambodo, B. A. (2021). Peran Work-Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Yang Menerapkan Work From Home (Wfh) Di Masa Pandemi Covid-19 : Studi Literatur. *Fakultas Pendidikan Psikologi Universitas Negeri Malang*.
- Audia, A. N., & Silvianita, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Knowledge Sharing Sebagai Variabel Intervening. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*. <https://doi.org/10.37606/Publik.V9i2.295>
- Debi Angelina Br Barus. (2022). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pekerja Sektor Pariwisata Di Maumere. *Empowerment Jurnal Mahasiswa Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang*. <https://doi.org/10.36805/Empowerment.V2i1.292>
- Fadilla, S., Allya Roosallyn Assyofa, & Firman Shakti Firdaus. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Bandung Conference Series: Business And Management*. <https://doi.org/10.29313/Bcsbm.V3i1.5908>
- Fathurahman, F. M. (2020). Pengaruh Pelatihan Sdm Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Attarakha Photography Bandung. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*. <https://doi.org/10.31933/Jemsi.V2i1.324>
- Haeruddin, H., Ruslan, M., & Said, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Kantor Kecamatan Libureng Kabupaten Bone. *Indonesian Journal Of Business And Management*. <https://doi.org/10.35965/Jbm.V5i1.1861>
- Handoko, & Irwan, I. (2019). Aplikasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Web. *Jurnal Mahasiswa Aplikasi Teknologi Komputer Dan Informasi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Jms Jakarta. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 1(10), 1–14.
- Herlambang, H. C. (2019). Pengaruh Worklife Balance Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Serikat Pekerja Media Dan Industri Kreatif Untuk Demokrasi (Sindikasi)). *In Ummagelang Conference Series*.
- Inna Nisawati Mardiani, & Yon Darwis Sepdiana. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.37366/Master.V1i1.23>
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*. <https://doi.org/10.30595/Kompartemen.V17i1.2825>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager : Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i4.3811>

- Maharani, C., Kinanti, A. D., Yogiswara, A., Syahputri, D. A., & Farisandy, E. D. (2023). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di Bintaro. *Jurnal Psikologi Perseptual*.
<https://doi.org/10.24176/Perseptual.V8i1.9925>
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*.
<https://doi.org/10.21831/Efisiensi.V16i2.27421>
- Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jamin : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*.
<https://doi.org/10.47201/Jamin.V2i1.38>