

Analisis Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang

Lila Desmita Sari^{1✉}, Elfiswandi², Yulasmi³

^{1,2,3} Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

liladesmitasari133@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the influence of competence and work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Padang City Public Works and Spatial Planning Office, this is motivated by the occurrence of instability in the performance of employees who have low competence, the competence of employees who still occupy positions that not in accordance with their educational background, low work discipline also has an impact on the instability of employee performance in completing work on time, lack of awareness of employees in complying with applicable rules and regulations, having a work plan that is less comprehensive and less trying to realize it, lazy employees Laziness at work has an impact on employee performance instability, low employee satisfaction with the work they get. This type of research uses a quantitative approach with the method of Structural Equation Modeling (SEM). Data collection techniques with questionnaires. The respondents of this study were 98 Civil Servants at the Department of Public Works and Spatial Planning in Padang City. The sampling method uses the purposive sampling method. Hypothesis testing is calculated using the SmartPLS ver 3.0 program. The results of this study are there is a positive and insignificant effect between competence on job satisfaction, there is a positive and significant influence between work discipline on job satisfaction, there is a positive and significant effect between job satisfaction on performance, there is a positive and significant influence between competence on performance, there is a positive and insignificant effect between work discipline on performance, there is a positive and not significant effect between competence through job satisfaction on performance and there is a positive and insignificant effect between work discipline through job satisfaction on the performance of the Public Works and Spatial Planning Office of Padang City employees.

Keywords: Competence, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance, Intervening.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang, hal ini dilatarbelakangi oleh terjadinya ketidakstabilan kinerja pegawai yang memiliki kompetensi yang rendah, kompetensi pegawai yang masih menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, rendahnya disiplin kerja juga berdampak terhadap ketidakstabilan kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, kurangnya kesadaran pegawai dalam mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, memiliki rencana kerja yang kurang komprehensif dan kurang berusaha untuk merealisasikannya, pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja berdampak pada ketidakstabilan kinerja pegawai, rendahnya kepuasan pegawai terhadap hasil kerja yang diperolehnya. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Responden penelitian ini adalah 98 orang Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Padang. Metode penarikan sampel menggunakan metode purpose sampling. Pengujian hipotesis dihitung dengan program SmartPLS ver 3.0. Hasil Penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja dan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara disiplin kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja, Intervening.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Pengelolaan personalia yang cermat harus dimulai dari awal, karena hal ini akan sangat menentukan kelangsungan instansi. Hal tersebut akan menjadi tanggung jawab seorang pemimpin atau manajemen

instansi, karena seorang pemimpin atau manajemen harus mampu membuat rancangan yang komprehensif, mengatur strategi yang efektif dan mampu mengkoordinasikan semua elemen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya [1].

Peningkatan kinerja aparatur pemerintah adalah sebuah strategi pembangunan yang dilakukan pemerintah guna mewujudkan cita-cita negara dengan menjalankan proses kenegaraannya. Kemajuan sebuah instansi bergantung pada kinerja pegawainya. Kinerja (prestasi kerja) adalah perolehan hasil kerja berupa kualitas dan kuantitas yang dimiliki seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [2]. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Kelengkapan Sipil Negara, yang berkaitan dengan perwujudan cita-cita nasional dan perwujudan tujuan nasional, sebagaimana tertuang dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang membentuk profesi, netral dan kebebasan politik, serta mampu memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, dan memainkan peran sebagai elemen perekat persatuan dan kesatuan nasional berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 Republik Indonesia [3]. Tujuan akhir yang ingin dicapai oleh organisasi adalah kinerja yang maksimal dari setiap pegawainya [4].

Kinerja tinggi diharapkan dari para pegawai tidak hanya ada pada tingkat atas kepemimpinan saja, tetapi juga pada manajemen menengah dan bawah [5]. Oleh karena itu, peningkatan-peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan tingkat organisasi. Kinerja yang baik pada sebuah organisasi dihasilkan dari kualitas sumber daya pegawainya [6]. Dengan kualitas sumber daya manusia yang meningkat maka kinerja suatu organisasi akan berjalan baik, sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang menurun atau tidak memadai menyebabkan jalannya organisasi menjadi buruk atau tidak sehat [7].

Berhasil tidaknya suatu instansi biasanya ditunjukkan oleh kemampuan instansi tersebut dalam

mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang memiliki peran penting dalam kegiatan organisasi [8]-[10]. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi tuntutan kerja yaitu memberdayakan dan menggali segala potensi sumber daya manusianya dengan maksimal.

Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang merupakan sebuah lembaga pemerintah yang melaksanakan penyelenggaraan urusan pemerintah bidang pekerjaan umum, pembangunan infrastruktur dan perumahan untuk daerah Padang, Sumatera Barat. Pemilihan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang sebagai fokus penelitian didasarkan atas penurunan dan tidak stabilnya capaian kinerja institusi pada tahun 2019, 2020 dan 2021 yang berkaitan dengan penjelasan sebelumnya, bahwa dari sekian banyak sumber daya yang dimiliki organisasi, sumber daya manusia dipandang sebagai sumber energi memegang peranan penting bagi kehidupan. Sumber daya manusia dapat menjadikan organisasi dapat terlaksana dengan efisien, sementara sumber daya lainnya bersifat tergantung karena hanya memanfaatkan sumber daya manusia. Maka dari itu, sumber daya manusia harus dikelola secara profesional agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menciptakan kinerja, pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang nampaknya masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk menggapai visi dan misi organisasi. Berikut adalah tabel capaian kinerja dari program/ kegiatan yang dilaksanakan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang periode tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Laporan Kinerja Program/Kegiatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang

No.	Program / Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)		
			2019	2020	2021
1.	Program Pembangunan Jalan dan Jembatan	100	67	70	67
2.	Program Pembangunan Saluran Drainase/ Gorong-Gorong.	100	63	66	68
3.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Kebhinamargaan.	100	58	65	63
4.	Program Pembinaan Jasa Konstruksi.	100	57	63	60
5.	Program Peningkatan Daya Saing Kota.	100	63	70	70
6.	Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang	100	65	70	66
7.	Program Perencanaan Tata Ruang	100	70	66	65
Rata-rata		100	63	67	66

Sumber: Data Sekunder, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang, 2022

tabel 1.1 di atas, bahwa pencapaian target dari program kerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang selama 3 (tiga) tahun terakhir masih mengalami ketidakstabilan dan masih jauh dari target yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat dari Laporan Kinerja Program/Kegiatan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang, yaitu: (a) Program Pembangunan Jalan dan Jembatan dari 100 persen

target hanya bisa dilakukan realisasi pada tahun 2019 sebesar 67 persen, tahun 2020 sebesar 70 persen dan menurun di tahun 2021 sebesar 67 persen; (b) Program Pembangunan Saluran Drainase/ Gorong-Gorong dari target 100 persen, hanya mampu di realisasikan pada tahun 2019 sebesar 63 persen, tahun 2020 sebesar 66 persen dan tahun 2021 sebesar 68 persen; (c) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Kebhinamargaan dari

100 persen yang ditargetkan hanya mampu direalisasikan sebesar 58 persen pada tahun 2019, 65 persen di tahun 2020 dan 63 persen di tahun 2021; (d) Program Pembinaan Jasa Konstruksi dari 100 persen yang ditargetkan hanya mampu direalisasikan sebesar 57 persen pada tahun 2019, 63 persen di tahun 2020 dan menurun pada tahun 2021 menjadi 60 persen; (e) Program Peningkatan Daya Saing Kota dari target sebesar 100 persen hanya mampu direalisasikan dari tahun 2019 sebesar 63 persen, 70 persen di tahun 2020 dan 2021; (f) Program Pengendalian Pemanfaatan Ruang dari 100 persen yang ditargetkan hanya mampu direalisasikan sebesar 65 persen pada tahun 2019, 70 persen di tahun 2020 dan menurun pada tahun 2021 menjadi 66 persen; Kemudian (g) Program Perencanaan Tata Ruang dari 100 persen yang ditargetkan hanya mampu direalisasikan sebesar 70 persen pada tahun 2019, 66 persen di tahun 2020 dan menurun pada tahun 2021 menjadi 65 persen.

Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang berupa kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [11]. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi [12]. Kinerja adalah jenis pengelolaan sumber daya yang berorientasi pada kinerja melalui penciptaan visi bersama dan pendekatan strategis yang terintegrasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan dan terbuka dan berkelanjutan yang mendekati proses komunikasi [14]. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu [15].

Kinerja adalah aktivitas penting yang dilakukan oleh organisasi yang ingin mencapai tujuan atau sasarannya secara efektif [16]. Hal ini diungkapkan dengan adanya karyawan dan keinginannya untuk berganti pekerjaan dan dapat dilihat bahwa keinginan karyawan ditunjukkan melalui kompetensi dan disiplin kerja melalui kegiatan yang mengarah pada tujuan organisasi [17]. Pelaksanaan kinerja karyawan menunjukkan seberapa besar kontribusi pribadi karyawan telah memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa besar kontribusi seorang karyawan adalah dengan mengevaluasi kinerja karyawan tersebut [18]. Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk memberikan imbalan kerja atau imbalan kerja. Menerima prestasi atau penghargaan dari pekerjaan ini dapat meningkatkan motivasi dan keterikatan kerja karyawan [19]. Berdasarkan hasil penelitian lainnya menyebutkan bahwa kompetensi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Danamas Insan Kreasi

Andalan. Kemudian hasil penelitian yang sama menjelaskan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja positif dan signifikan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Nasatech Sukses Abadi [20]. Serta hasil penelitian lainnya bahwa kompetensi, disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa Makassar [21].

Dengan demikian, kinerja menjadi penting bagi perusahaan, oleh karena itu kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja pegawai yang memadai. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja individu dengan kinerja perusahaan, dengan kata lain apabila kinerja pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik. Adapun permasalahan yang dibahas yakni analisis pengaruh kompetensi, disiplin, kepuasan, dan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Dengan permasalahan tersebut maka kontribusi penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang dalam rangka memahami secara empiris tentang kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang dan mengetahui faktor-faktor penentunya.

2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini adalah pegawai pemerintah yang merupakan pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Penelitian ini dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang, Jalan Ujung Gurun No. 2 Padang – Sumatera Barat. Sedangkan penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Januari sampai dengan Agustus 2022.

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian mempunyai peran sentral dan menentukan [22]. Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat terhadap penelitian [23]. Populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama [24]. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang sebanyak 129 orang pegawai.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut [25]. Sedangkan menurut [26], sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

2.2 Teknik Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif untuk mengetahui pengaruh antar variabel. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z). Berdasarkan variabel tersebut, maka penelitian ini merupakan jenis penelitian metode survei dengan menggunakan alat bantu kuesioner, dimana respondennya adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data asli adalah bahan baku asli dari objek atau dokumen para pelaku, yang disebut "informasi tangan pertama". Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden dengan alat bantu berupa kuesioner tentang kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara. Adapun data sekunder dalam penelitian ini berupa informasi pendukung mengenai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang yang diperoleh melalui media masa maupun perundang-undangan dan peraturan yang berlaku.

Pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Interval dengan teknik skala Likert didesain untuk menilai sejauh mana subjek setuju dan tidak setuju dengan pernyataan yang diajukan [28]. Untuk mengukur pendapat responden digunakan skala Likert yang berisi 5 (lima) preferensi jawaban dan dibuat dalam bentuk centang (\surd) atau silang (X) dengan rincian sebagai berikut: Skor 1 (STS = Sangat Tidak Setuju), Skor 2 (TS = Tidak Setuju), Skor 3 (N = Netral), Skor 4 (S = Setuju), dan Skor 5 (SS = Sangat Setuju).

2.3 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan Metode Statistik atau pendekatan Struktural Equation Modeling (SEM) dan menggunakan perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS) atau SmartPLS. Analisa data dan permodelan persamaan structural dengan menggunakan software SmartPLS. PLS adalah model persamaan Structural Equation Modeling (SEM) yang berbasis komponen atau varian. PLS adalah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian [29]. Langkah-langkah dalam PLS ini adalah sebagai Uji Validasi: Convergent, Discriminant Validity, Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan, Uji Realibilitas Kontraks, Uji Hipotesa (Resampling Bootstrapping), Model Persamaan inner model dan evaluasi model.

SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. PLS merupakan metode analisis

yang powerful [30], karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal, sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator reflektif dan formatif.

2.4 Uji Outer Model (Measurement Model)

Uji indikator atau disebut juga outer model atau measurement model adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstraknya. Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability.

A. Convergent Validity

Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstraknya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang. hal ini dilakukan untuk mengecek kelayakan indikator. Convergent validity dari model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score/component score dengan construct score yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,60 dianggap cukup, Chin, 1998 dalam [31].

B. Discriminant Validity

Discriminant Validity yang diukur dari cross loading antara indikator dengan konstraknya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstraknya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain [32]. Menindak lanjuti nilai koefisiensi, maka nilai diskriminan memiliki logika seperti ini "apa betul indikator ini merupakan pasangan variabel ini". Discriminant validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan cross loading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka akan menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik daripada ukuran blok lainnya.

Metode lain untuk menilai discriminant validity adalah membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi

antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai discriminant validity yang baik. Pengukuran ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reability. Direkomendasikan nilai AVE harus lebih besar 0,5, Fornnel dan Larcker, 1981 dalam [33].

C. Composite reability

Composite Reability yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan dua macam ukuran yaitu internal consistency dan Cronbach’s Alpha [33]. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai diharapkan > 0.6 untuk semua konstruk.

2.4 Uji Inner Model (Model Struktural)

Inner model (inner relation, structural model dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, Stone-Geisser Q-square test untuk predictive relevance dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Secara umum nilai R-square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah [35].

2.5 Pengujian Hipotesa

Secara umum metode explanatory research adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai tstatistic dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ($\alpha=5$ persen), dengan nilai ttabel = 1,96 [36]. Sehingga kriteria penerimaan / penolakan Hipotesa adalah Ha diterima dan Ho di tolak ketika tstatistic > 1,96. Untuk menolak / menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha signifikan jika nilai p < 0,05. Uji ini dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (direct effect) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak

langsung (indirect effect) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (total effect) adalah efek dari berbagai hubungan [35].

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarkan kuesioner kepada 98 (sembilan puluh delapan) orang responden, diperoleh data hasil jawaban, yang kemudian diolah dan ditabulasikan yang menunjukkan distribusi frekuensi-frekusensi dan persentasi jawaban pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Dalam deskripsi variabel penelitian ini penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan TCR (Tingkat Capaian Responden). Hasil analisis variabel komunikasi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang disajikan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Tingkat Capaian Responden atas Variabel Kompetensi

No	Item	TCR	Kategori
1	X1.1	87.14	Baik
2	X1.2	87.76	Baik
3	X1.3	86.12	Baik
4	X1.4	84.08	Baik
5	X1.5	85.10	Baik
6	X1.6	83.67	Baik
7	X1.7	85.31	Baik
8	X1.8	85.51	Baik
9	X1.9	87.55	Baik
10	X1.10	86.53	Baik
Rata-Rata		85,88	Baik

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, Penulis 2022

Dari Tabel 1 diperoleh informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel kompetensi adalah sebesar 85,88 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang masuk dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penyebaran kosioner yang telah dilakukan maka data yang didapat akan dilakukan proses analisis. Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa setiap variabel memiliki rata-rata antara 40,76 persen sampai dengan 44,95 persen dan standar deviasi antara 3,81 persen – 5,77 persen, serta rata-rata Tingkat Capaian Responden sebesar 84,58 persen. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel responden memiliki respon berkategori rata-rata Baik. Adapun hasil analisis dapat dilihat pada Gambar 1.

Indicators	No.	Missing	Mean	Median	Min	Max	Standard D...	Excess Kurt...	Skewness
X1.1	1	0	4.357	4.000	4.000	5.000	0.479	-1.668	0.606
X1.2	2	0	4.388	4.000	4.000	5.000	0.487	-1.819	0.468
X1.3	3	0	4.306	4.000	3.000	5.000	0.579	-0.575	-0.158
X1.4	4	0	4.204	4.000	3.000	5.000	0.514	0.079	0.251
X1.5	5	0	4.255	4.000	2.000	5.000	0.628	0.636	-0.510
X1.6	6	0	4.184	4.000	2.000	5.000	0.560	1.695	-0.326
X1.7	7	0	4.265	4.000	3.000	5.000	0.545	-0.396	0.064
X1.8	8	0	4.276	4.000	3.000	5.000	0.511	-0.476	0.297
X1.9	9	0	4.378	4.000	4.000	5.000	0.485	-1.773	0.513
X1.10	10	0	4.327	4.000	3.000	5.000	0.585	-0.619	-0.221
X2.1	11	0	4.061	4.000	2.000	5.000	0.667	1.454	-0.699
X2.2	12	0	4.061	4.000	2.000	5.000	0.586	2.399	-0.629
X2.3	13	0	4.224	4.000	2.000	5.000	0.647	1.445	-0.717
X2.4	14	0	4.245	4.000	3.000	5.000	0.536	-0.268	0.128
X2.5	15	0	3.990	4.000	2.000	5.000	0.678	1.596	-0.787
X2.6	16	0	4.255	4.000	2.000	5.000	0.644	1.585	-0.766
X2.7	17	0	4.041	4.000	1.000	5.000	0.832	1.588	-1.049
X2.8	18	0	3.786	4.000	1.000	5.000	0.895	0.662	-0.688
X2.9	19	0	3.765	4.000	1.000	5.000	0.831	0.570	-0.617
X2.10	20	0	3.520	4.000	1.000	5.000	0.982	-0.134	-0.419
Y1	21	0	4.112	4.000	3.000	5.000	0.551	0.208	0.052
Y2	22	0	4.194	4.000	2.000	5.000	0.709	1.844	-0.999
Y3	23	0	4.255	4.000	2.000	5.000	0.760	-0.553	-0.613
Y4	24	0	4.296	4.000	2.000	5.000	0.658	0.364	-0.626
Y5	25	0	4.378	4.000	3.000	5.000	0.563	-0.776	-0.199
Y6	26	0	4.388	4.000	4.000	5.000	0.487	-1.819	0.468
Y7	27	0	4.286	4.000	2.000	5.000	0.639	0.543	-0.579
Y8	28	0	4.265	4.000	3.000	5.000	0.506	-0.399	0.335
Y9	29	0	4.265	4.000	2.000	5.000	0.615	0.796	-0.505
Y10	30	0	4.378	4.000	3.000	5.000	0.598	-0.652	-0.386
Z1	31	0	4.378	4.000	3.000	5.000	0.505	-1.365	0.271
Z2	32	0	4.490	5.000	3.000	5.000	0.539	-1.075	-0.356
Z3	33	0	4.367	4.000	3.000	5.000	0.613	-0.636	-0.423
Z4	34	0	4.224	4.000	3.000	5.000	0.563	-0.273	-0.002
Z5	35	0	4.398	4.000	3.000	5.000	0.548	-0.922	-0.149
Z6	36	0	4.378	4.000	3.000	5.000	0.581	-0.698	-0.301
Z7	37	0	4.286	4.000	3.000	5.000	0.571	-0.512	-0.095
Z8	38	0	4.408	4.000	3.000	5.000	0.531	-1.139	-0.038
Z9	39	0	4.316	4.000	3.000	5.000	0.564	-0.609	-0.098
Z10	40	0	4.214	4.000	3.000	5.000	0.558	-0.208	0.026

Gambar 1. Hasil Uji Analisis Deskriptif

3.1 Analisis PLS

Data yang telah dikumpulkan selanjutnya diolah menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil pengolahan data dapat dilihat melalui uraian berikut:

A. Uji Outer Model (Measurement Model)

Model pengukuran digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Hasil uji outer model dijelaskan pada pengujian convergent validity digunakan untuk menggambarkan korelasi antara konstruk dengan indikator, semakin besar nilai korelasinya semakin baik hubungan antara konstruk dengan indikator. Korelasi dinyatakan valid dengan

nilai loading faktor $\geq 0,5$. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Pengujian Convergent Validity

Indikator	Indikator	Loading Faktor
Konsistensi	X1.1	0,703
	X1.2	0,857
Sikap dan Sistem Nilai	X1.3	0,688
	X1.4	0,781
Informasi dan Lingkup Pekerjaan	X1.5	0,481
	X1.6	0,691
Kemampuan Menyelesaikan Tugas Teknis dan Kemampuan Menyelesaikan Tugas Manajerial	X1.7	0,657
	X1.8	0,723
Mengarahkan dan Membimbing	X1.9	0,829
	X1.10	0,700

Tabel diatas adalah hasil uji Convergent Validity yang menyatakan valid karena nilai loading faktor $\geq 0,5$. Setelah dilakukan beberapa modifikasi dengan mengeluarkan sepuluh pernyataan, maka diperoleh sebanyak lima pernyataan dari variabel kompetensi yang akan diikut sertakan dalam pengujian lebih lanjut.

B. Avarage Variance Extracted (AVE)

Cara lain untuk mengukur reliabilitas adalah dengan AVE, dimana jika nilai akar AVE suatu konstruk lebih besar dibandingkan nilai korelasi konstruk terhadap konstruk lainnya dalam model maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran AVE harus lebih besar dari 0,5. Hasil pengukuran disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Akar Average Variance Extracted

Variabel	AVE	Akar AVE
Kompetensi	0,774	0,880
Disiplin Kerja	0,646	0,804
Kepuasan Kerja	0,700	0,837
Kinerja Pegawai	0,593	0,770

Dari tabel di atas terlihat bahwa akar AVE semua konstruk memiliki nilai di atas 0,5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk tersebut memiliki discriminant validity yang baik.

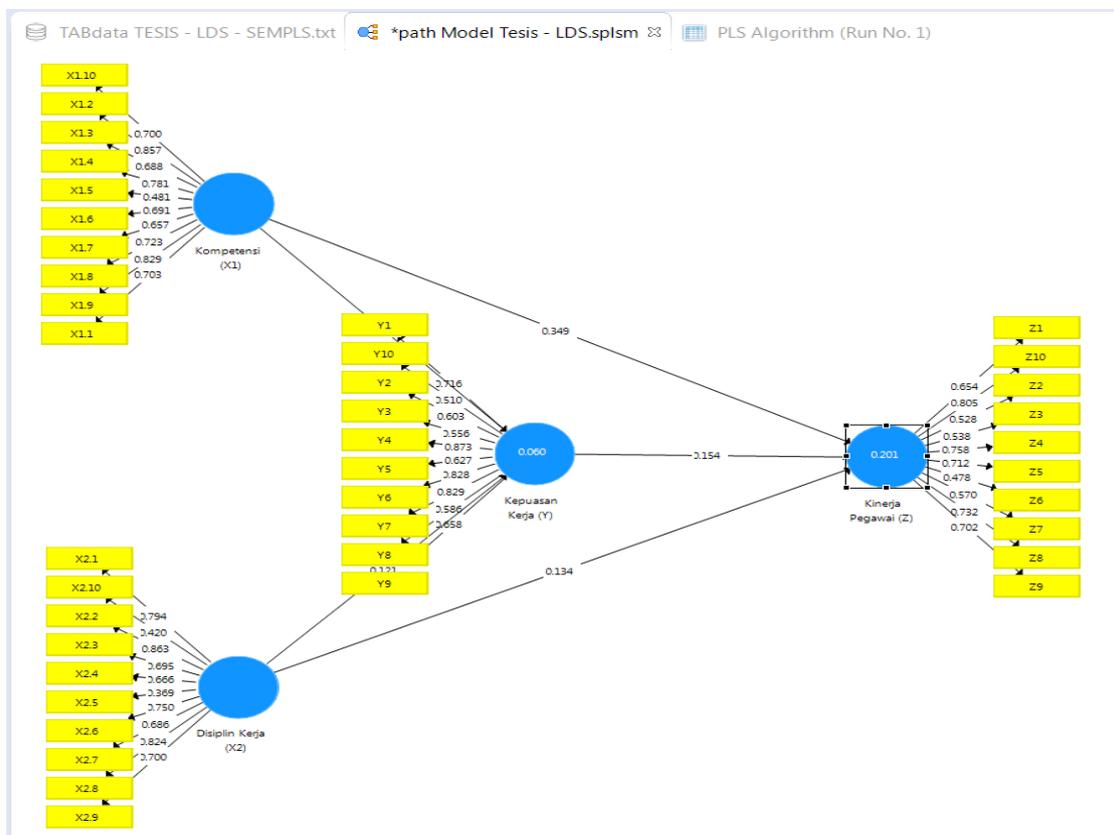
C. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel menggunakan Composite reliability dan cronbachs alpha. Uji ini menggambarkan konsistensi pernyataan dalam instrument dan melihat reliabilitas dimensi dan indikator. Instrumen dikatakan andal, jika jawaban terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji composite reliability seluruh variabel dinyatakan reliable apabila nilai loading nya $> 0,7$. Hasil uji reliabilitas masing-masing dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Kompetensi	0,944	0,927
Disiplin Kerja	0,916	0,897
Kepuasan Kerja	0,903	0,854
Kinerja Pegawai	0,879	0,828

Berdasarkan di atas dapat dilihat bahwa nilai composite reliability dan cronbatch's alpha untuk variabel kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di atas 0,7 yang merupakan kriteria terendah variabel dikatakan reliabel. Setelah dilakukan evaluasi outer model dan mengeluarkan beberapa pernyataan dari indikator yang tidak valid dan diuji reliabilitasnya, maka gambar model akhir penelitian yang akan diikutsertakan dalam pengujian inner model (model structural) dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Pengujian Inner Model

3.2 Uji model structural

Uji model structural dilakukan dengan memasukkan semua indikator yang dinyatakan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Uji model structural menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Evaluasi model structural dilakukan dengan proses bootstrapping yang akan menghasilkan koefisien determinasi (R^2) dan Prediktive relevance (Q^2). R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R^2 adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah [37]. Adapun hasil uji dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variabel	R^2
Kinerja Pegawai	0,166
Kepuasan Kerja	0,086

Koefisien determinasi R^2 pada tabel di atas sebesar 0,166 menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh dengan kategori lemah, artinya kinerja pegawai hanya sedikit dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja sebesar 16,6 persen, sedangkan sisanya 83,4 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam model seperti: kompensasi, komitmen organisasi, komunikasi, lingkungan kerja dan stres kerja serta variabel lainnya. Sedangkan nilai R^2 untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,086 memiliki arti bahwa variasi dari kompetensi dan kepuasan kerja sebesar 8,6 persen sedangkan sisanya 91,4 persen dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

3.3 Pengujian Hipotesis

Model hubungan struktural ini diuji untuk melihat apakah dapat menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Uji-T digunakan untuk menguji asumsi model structural. Gambar keluaran dan nilai yang terkandung dalam path coefficient keluaran dan indirect effect berfungsi sebagai dasar untuk menguji hipotesis secara langsung. Penjelasan pengujian hipotesis diberikan di bawah ini. Nilai signifikansi antara konstruk, t-statistik, dan nilai-p dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu hipotesis diterima atau ditolak. Misalnya, daripada mengandalkan asumsi statistik, pengukuran-pengukuran yang diperkirakan dan kesalahan standar diturunkan dari data nyata. Ha diterima dan H_0 ditolak menggunakan pendekatan resamplingbootstrap dalam penelitian ini ketika nilai signifikansi nilai t lebih besar dari 1,96 dan/atau nilai p lebih kecil dari 0,05. Berikut adalah hipotesis yang diajukan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa terdapat pengaruh

positif dan tidak signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Daftar Rujukan

- [1] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup, 2011.
- [2] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2017.
- [3] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- [4] Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2015.
- [5] W. Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga, 2012.
- [6] T. F. Ujung, A. K. B. Ginting, S. Bayrewi, and Rafida, "Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Sci. J. Reflect. Econ. Accounting, Manag. Bus.*, vol. 4, no. 3, 2021.
- [7] A. Williams, P. Y. Purba, and V. Prenita, "Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi.," *J. Econ. Bus. Account.*, vol. 3, no. 2, 2020.
- [8] Rahmadiani and E. Jusriadi, "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar," *Competitiveness*, vol. 7, no. 2, 2018.
- [9] Wibowo, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fajad Interpratama, 2013.
- [10] Moehersono, *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan: Indikator Kinerja Utama (IKU), Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2012.
- [11] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Reguler. kota malang jawa timur: Bumi Aksara, 2014.
- [12] H. Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ketiga, Ce. Yogyakarta: STIE YKPN, 2012.
- [13] B. S. Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.
- [14] S. P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- [15] D. Yulanda, "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang," *J. Neraca*, vol. 1, no. 1, 2017.
- [16] S. Pahmi, S. Indarti, and D. Chairilisyah, "Pengaruh Kompetensi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Riau," *J. Tepak Manaj. Bisnis*, vol. X, no. 3, 2018.
- [17] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Bandung: Alfabeta, 2017.

- [18] T. H. Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM Persada, 2016.
- [19] S. P. Robbins and C. Mary, *Manajemen*. Jakarta: Erlangga, 2010.
- [20] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi Keen. Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2014.
- [21] A. Rivai, V., dan Basri, *PERFORMANCE APPRAISAL Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada., 2005.
- [22] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013.
- [23] Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama., 2012.
- [24] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju, 2013.
- [25] M. Armstrong and A. Baron, *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development, 1998.
- [26] Edison, Anwar, and Komariyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [27] M. S. P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara., 2009.
- [28] S. P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, Jilid I da. Jakarta: Prenhallindo, 2016.
- [29] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta, 2017.
- [30] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2013.
- [31] S. E. Widodo, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- [32] Soeharyo and Sofia, *Etika Kepemimpinan Aparatur, Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara, 2005.
- [33] A. S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- [34] Malthis and Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10th ed. 2009.
- [35] J. A. F. Stonner, *Manajemen Prentice Hall International*. New York: Inc Englewood Cliffs, 2012.
- [36] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2015.
- [37] H. H. Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press., 2010.