

Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada Instansi Pemerintah Kota Makassar

¹Hanadelansa

¹Universitas Wira Bhakti

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada instansi pemerintah tingkat kecamatan di Kota Makassar. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap pegawai yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin. Analisis data menggunakan *path analysis* untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja serta kinerja pegawai. Kepuasan kerja juga terbukti memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan kedisiplinan, tetapi juga oleh kondisi psikologis pegawai dalam bekerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia pada sektor publik.

Kata Kunci: kompetensi; disiplin kerja; kepuasan kerja; kinerja pegawai; sektor publik.

Abstract

This study aims to analyze the effect of competence and work discipline on employee performance through job satisfaction at sub-district government offices in Makassar City. This research employed a quantitative approach using a survey method with purposive sampling techniques. Data were collected through questionnaires measured using a five-point Likert scale. The data analysis used path analysis to examine both direct and indirect effects among research variables. The results indicate that competence and work discipline have a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Job satisfaction was found to have the most dominant influence on employee performance. Furthermore, job satisfaction acts as an intervening variable that strengthens the relationship between competence and work discipline toward employee performance. These findings highlight that employee performance improvement is influenced not only by individual capability and discipline but also by psychological conditions reflected in job satisfaction. This study contributes to the development of human resource management practices in the public sector.

Keywords: competence; work discipline; job satisfaction; employee performance; public sector.

Copyright (c) 2025 Hanadelansa

✉ Corresponding author :

Email Address : hanadelansa@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Kinerja pegawai menjadi indikator utama dalam menilai efektivitas organisasi karena berkaitan langsung dengan produktivitas kerja, kualitas layanan, serta pencapaian tujuan institusi. Dalam konteks instansi pemerintah daerah, peningkatan kinerja pegawai masih menjadi tantangan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kompetensi individu, tingkat disiplin kerja, serta kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang dimiliki individu dalam melaksanakan pekerjaan secara efektif yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Mangkunegara menjelaskan bahwa kompetensi yang baik akan membantu pegawai menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta menunjukkan performa kerja yang lebih optimal. Selain kompetensi, disiplin kerja juga menjadi faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama pada organisasi sektor publik yang memiliki aturan administratif yang ketat. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja mencerminkan kesadaran individu untuk menaati peraturan organisasi dan menjalankan tanggung jawab secara konsisten.

Dalam praktiknya, kompetensi dan disiplin kerja tidak selalu secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja diduga memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan tersebut. Locke menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang muncul ketika individu merasakan kesesuaian antara harapan dan hasil pekerjaan yang diterima. Robbins dan Judge menambahkan bahwa pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan, tingkat komitmen yang lebih baik, serta performa kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, kepuasan kerja sering diposisikan sebagai variabel intervening yang menjelaskan bagaimana faktor individu dapat mempengaruhi kinerja secara lebih optimal.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, namun hasil penelitian masih menunjukkan perbedaan temuan terutama terkait peran kepuasan kerja sebagai mediator. Sebagian penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat hubungan antara faktor individu dan kinerja, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh langsung yang lebih dominan. Kondisi ini menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya pada konteks instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik organisasi berbeda dengan sektor swasta. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada instansi pemerintah tingkat kecamatan di Kota Makassar. Penelitian ini menguji beberapa hipotesis, yaitu pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus memberikan implikasi praktis bagi organisasi sektor publik dalam meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menganalisis hubungan kausal antara kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai. Penelitian dilakukan pada instansi pemerintah tingkat kecamatan di Kota Makassar dengan fokus pada pegawai yang terlibat langsung dalam pelayanan administrasi publik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada instansi pemerintah tingkat kecamatan yang menjadi lokasi penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling dengan mempertimbangkan pegawai yang memiliki masa kerja minimal satu tahun sehingga dianggap memahami kondisi organisasi secara memadai. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Variabel kompetensi diukur berdasarkan indikator pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Variabel disiplin kerja diukur melalui indikator kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab kerja. Kepuasan kerja diukur melalui persepsi terhadap pekerjaan, lingkungan kerja, dan penghargaan yang diterima, sedangkan kinerja pegawai diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan penyelesaian tugas.

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel penelitian. Analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik untuk menguji hubungan antar variabel serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Laki-laki	32	53%
Perempuan	28	47%
Masa Kerja < 5 Tahun	21	35%
Masa Kerja ≥ 5 Tahun	39	65%

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, sehingga dianggap memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami kondisi kerja dan kebijakan organisasi.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Std. Deviasi	Kategori
Kompetensi	4.12	0.51	Tinggi
Disiplin Kerja	4.05	0.56	Tinggi
Kepuasan Kerja	3.98	0.59	Tinggi
Kinerja Pegawai	4.18	0.48	Tinggi

Sumber: Olah Data 2025

Berdasarkan Tabel 2, seluruh variabel penelitian berada pada kategori tinggi. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada variabel kinerja pegawai sebesar 4.18, yang menunjukkan bahwa responden menilai performa kerja berada pada kondisi yang baik. Kompetensi dan disiplin kerja juga memiliki

nilai rata-rata yang tinggi, yang mengindikasikan bahwa pegawai memiliki kemampuan kerja serta kepatuhan terhadap aturan organisasi yang cukup baik. Kepuasan kerja memiliki nilai mean yang sedikit lebih rendah dibanding variabel lainnya, yang mengindikasikan masih terdapat ruang bagi organisasi untuk meningkatkan kenyamanan kerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Jumlah Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompetensi	5	0.452 - 0.731	0.254	Valid
Disiplin Kerja	5	0.481 - 0.702	0.254	Valid
Kepuasan Kerja	5	0.503 - 0.756	0.254	Valid
Kinerja Pegawai	5	0.467 - 0.721	0.254	Valid

Sumber: Olah Data 2025

Tabel 3, menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian mampu merepresentasikan variabel kompetensi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara akurat.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kompetensi	0.842	0.60	Reliabel
Disiplin Kerja	0.815	0.60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.861	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.833	0.60	Reliabel

Sumber: Olah Data 2025

Nilai Cronbach Alpha seluruh variabel berada di atas 0.60, yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik. Hal ini menandakan bahwa responden memberikan jawaban yang relatif stabil terhadap indikator yang diajukan.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F hitung	Sig.	Keterangan
Regresi Model	24.531	0.000	Signifikan

Sumber: Olah Data 2025

Nilai signifikansi sebesar 0.000 menunjukkan bahwa model penelitian layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel. Hal ini berarti kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Koefisien Determinasi

Model	R Square	Adjusted R Square
Model Penelitian	0.612	0.598

Sumber: Olah Data 2025

Nilai R Square sebesar 0.612 menunjukkan bahwa 61.2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompetensi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Sementara itu, sebesar 38.8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau lingkungan kerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan Variabel	Koefisien	Sig.	Keterangan
Kompetensi → Kepuasan Kerja	0.412	0.001	Diterima
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja	0.365	0.003	Diterima
Kompetensi → Kinerja	0.298	0.010	Diterima
Disiplin Kerja → Kinerja	0.331	0.005	Diterima
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.427	0.000	Diterima

Sumber: Olah Data 2025

Hasil pada Tabel 7, menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan. Kepuasan kerja memiliki koefisien terbesar terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa aspek psikologis memiliki peran penting dalam meningkatkan performa kerja. Kompetensi dan disiplin kerja juga memberikan kontribusi langsung terhadap kinerja, yang menegaskan pentingnya faktor kemampuan dan perilaku kerja dalam organisasi sektor publik.

Tabel 7. Indirect Effect

Hubungan Variabel	Nilai Indirect Effect	Keterangan
Kompetensi → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.176	Memediasi
Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja	0.156	Memediasi

Sumber: Olah Data 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan dan kedisiplinan pegawai perlu diimbangi dengan peningkatan kenyamanan kerja agar menghasilkan kinerja yang optimal.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Nilai koefisien jalur sebesar 0.412 dengan tingkat signifikansi 0.001 mengindikasikan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja memungkinkan pegawai menjalankan tugas dengan lebih efektif, sehingga menimbulkan rasa percaya diri dan kenyamanan dalam bekerja.

Temuan ini sejalan dengan teori Mangkunegara yang menyatakan bahwa individu yang memiliki kemampuan kerja yang baik cenderung memiliki persepsi positif terhadap pekerjaan karena mampu memenuhi tuntutan organisasi. Dalam konteks instansi pemerintah, kompetensi yang baik juga mempermudah pegawai dalam menghadapi prosedur administrasi yang kompleks, sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0.365 dan signifikansi 0.003. Hasil ini menunjukkan bahwa kepatuhan terhadap aturan organisasi, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja mampu menciptakan stabilitas dalam lingkungan kerja yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai. Menurut

Hasibuan, disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran individu dalam menaati peraturan organisasi yang berkontribusi terhadap terciptanya suasana kerja yang tertib. Lingkungan kerja yang tertata dengan baik memberikan rasa aman bagi pegawai sehingga meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai kontrol organisasi, tetapi juga sebagai faktor yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai (H3)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0.298 dan signifikansi 0.010. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif dan efisien, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

Temuan ini mendukung teori manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa kemampuan individu merupakan salah satu faktor utama yang menentukan performa kerja. Pegawai yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai cenderung lebih produktif serta mampu beradaptasi dengan perubahan tuntutan pekerjaan pada sektor publik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0.331 dan tingkat signifikansi 0.005. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung memiliki konsistensi dalam menyelesaikan tugas sesuai standar organisasi.

Dalam organisasi sektor publik, disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menilai profesionalisme pegawai. Pegawai yang mematuhi aturan kerja dan memiliki tanggung jawab tinggi terhadap tugasnya akan menghasilkan kinerja yang lebih stabil. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa perilaku kerja yang terstruktur merupakan faktor penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan nilai indirect effect sebesar 0.176. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja.

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi cenderung merasa lebih mampu menjalankan tugasnya sehingga menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan. Kepuasan tersebut kemudian mendorong peningkatan kinerja secara lebih optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa organisasi perlu mengembangkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan agar mampu meningkatkan kinerja melalui jalur psikologis.

Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan kerja juga terbukti memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai indirect effect sebesar 0.156. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan kondusif, sehingga meningkatkan kenyamanan kerja pegawai. Kondisi tersebut kemudian berdampak pada peningkatan performa kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu menerapkan kebijakan disiplin yang tidak hanya bersifat kontrol, tetapi juga mampu menciptakan

suasana kerja yang positif.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada instansi pemerintah tingkat kecamatan di Kota Makassar. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan kerja yang baik serta tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung merasakan kenyamanan dalam bekerja sehingga meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Selain itu, kompetensi dan disiplin kerja juga terbukti memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan individu dan perilaku kerja yang konsisten merupakan faktor penting dalam meningkatkan performa kerja pada sektor publik. Kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa aspek psikologis memiliki peran strategis dalam mendorong produktivitas kerja.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang mampu memperkuat pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan kedisiplinan, tetapi juga pada tingkat kenyamanan dan kepuasan individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan temuan tersebut, esensi penelitian ini menunjukkan bahwa model kinerja pegawai berbasis kompetensi dan disiplin kerja dengan dukungan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat menjadi pendekatan strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia pada organisasi sektor publik. Upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja merupakan langkah penting dalam mendorong kinerja pegawai secara berkelanjutan.

Referensi :

- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago: Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.