THE INFLUENCE OF COMPETENCE, MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON SATISFACTION AND PERFORMANCE AND MEMBERS OF THE DPRD OF SOUTH SULAWESI PROVINCE.

Oleh:

Hengky Yasing

Doktor Ilmu Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

e_mail: hengky009@gmail.com

Jeni Kamase

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

e_mail: jenikamase63@gmail.com

Achmad Gani

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

e_mail: achmadgani1404@gmail.com

Amir

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

e_mail: doktorustasamir@gmail.com

Mashur Razak

Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

e_mail: mashur_razak@yahoo.co.id

Article Info

Article History :

Received 16 Agustus - 2022

Accepted 25 Agustus - 2022

Available Online

30 September - 2022

Abstract

This study aims to 1) To analyze the direct influence of competence, motivation and organizational commitment on satisfaction and performance. 2) To analyze the indirect effect of competence, motivation and organizational commitment on performance through job satisfaction. This study uses a quantitative approach by using primary data through a questionnaire of as many as 268 respondents with a population of 815. The study was conducted from July to September 2022. The data were analyzed using the Structural Equating Modeling program SPSS V. 25 and Amos v 25. The results of this study indicate that: (1) competence has a positive and significant effect on job satisfaction. (2) motivation has a positive and not significant effect on job satisfaction. (3) organizational commitment has a positive and significant effect on job satisfaction (4) job satisfaction has a positive and significant effect on performance (5) competence has a positive and insignificant effect on performance (6) motivation positive and significant effect on performance. (7) organizational commitment has a positive and insignificant effect on performance.

Keyword :

Competence, motivation,

organizational

commitment, satisfaction,

performance..

1. PENDAHULUAN

Kedudukan sumber daya manusia sebagai sumber daya organisasi menduduki tempat yang strategis dan sering disebut sebagai sumber daya organisasi yang paling utama, sebab sumber daya manusia yang mampu menggerakkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Salah satu instansi yang memperhatikan kinerja anggotanya adalah Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD)

Provinsi Sulawesi Selatan. DPRD mempunyai fungsi a) Legislasi, berkaitan dengan pembentukan peraturan daerah, b) Anggaran, Kewenangan dalam hal anggaran daerah (APBD), c) Pengawasan, Kewenangan mengontrol pelaksanaan perda dan peraturan lainnya serta kebijakan pemerintah daerah. Untuk mencapai fungsi itu, setiap anggota DPRD Provinsi Sul-Sel dituntut mempunyai kinerja yang baik dan maksimal.

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber daya yang dapat mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki.

Organisasi yang baik, tumbuh dan berkembang akan menitikberatkan pada sumber daya manusia (human resources) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual, moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat atau level pekerjaan amat dibutuhkan. Selain itu, kedudukan sumber daya manusia pada posisi yang paling tinggi berguna untuk mendorong organisasi menampilkan norma perilaku, nilai dan keyakinan sebagai sarana penting dalam peningkatan kinerjanya.

Kemajuan suatu organisasi tercermin dari keberhasilan organisasi dalam mengembangkan dinamika kehidupan organisasi tersebut sesuai dengan tuntutan kerja. Dinamika organisasi memberikan perubahan baru untuk menuntut setiap organisasi mampu menghadapi persaingan dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui kepuasan kerja berdasarkan prestasi. Pentingnya dinamika kehidupan organisasi mendorong setiap institusi berupaya untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik.

Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Saat ini sumber daya manusia dianggap sebagai sumber daya yang penting bagi organisasi, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Mengelola sumber daya manusia dalam organisasi bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah organisasi, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri.

Peran sumber daya manusia dalam organisasi mempunyai arti yang sama pentingnya dengan pekerjaan itu sendiri. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka kompetensi menjadi aspek yang

menentukan aspek keberhasilan organisasi. Dengan kompetensi yang tinggi yang dimiliki oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki dan pada akhirnya akan menentukan kualitas kompetitif organisasi itu sendiri.

Sistem pemerintahan yang sentralistik yang telah dipraktekkan selama lebih dari tiga dasawarsa mendapat tekanan yang semakin luar biasa dari berbagai elemen bangsa untuk direstrukturisasi. Kondisi ini direspons secara positif sehingga lahir sejumlah kebijakan terutama di bidang politik dan pemerintahan yang lebih sejalan dengan semangat demokrasi. Salah satu di antaranya adalah dihasilkan Undang-undang No. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang telah diganti dengan UU No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah karena tidak sesuai dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan, dan tuntutan penyelenggaraan otonomi daerah. Sedangkan Undang-undang No. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah juga telah diganti dengan UU No. 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah. Kedua UU ini merupakan dasar bagi peralihan sistem pemerintahan yang sentralistik menuju sistem pemerintahan yang desentralistik.

Menurut Herzberg dalam Iqbal (2014) bahwa kepuasan kerja yang tergolong staff dan pimpinan berbeda. Staff walaupun memperoleh penghasilan rendah, tetapi cenderung lebih mudah terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat hygiene seperti insentif, dan kondisi kerja yang nyaman. Sedangkan yang tergolong pimpinan cenderung akan terpuaskan dengan hal-hal yang bersifat motivator yang langsung berhubungan dengan pekerjaan seperti membina hubungan yang baik dengan rekan kerja, lebih mengutamakan penghargaan dan aktualisasi diri. Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer/pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi, sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Berdasarkan pendapat di atas, peningkatan kepuasan kerja pada suatu organisasi dapat dicapai dengan motivasi. Dalam teori motivasi Two Factor dari Frederick Herzberg mengemukakan bahwa ada dua faktor yang dapat memberikan kepuasan dalam bekerja yaitu faktor dissatisfiers (gaji, kebijakan perusahaan, status, relasi antar personal) dan faktor satisfiers (prestasi,

penghargaan, promosi, lingkungan kerja, pekerjaan itu sendiri).

Kepuasan kerja anggota DPRD berkaitan dengan aspek motivasi, utamanya keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima oleh mereka atas kinerjanya yang disumbangkan kepada organisasi. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi mereka dapat dirumuskan dengan baik, maka mereka akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat atau publik. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas, dan perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan kepada publik atau masyarakat. Kepuasan kerja berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima pegawai/individu atas kinerjanya yang disumbangkan untuk organisasi. Apabila aspek keadilan dan kelayakan bagi pegawai dapat dirumuskan dengan baik, maka pegawai akan merasa puas, mempunyai semangat kerja yang tinggi yang nantinya dapat meningkatkan pelayanan prima kepada masyarakat. Apabila rasa keadilan dan kelayakan ini tidak terpenuhi maka akan menimbulkan perasaan tidak puas para pegawai, perasaan tidak puas ini justru akan menyebabkan terjadinya kemerosotan semangat kerja pegawai yang pada akhirnya akan menyebabkan turunnya kualitas pelayanan yang akan diberikan pegawai kepada para masyarakat. Peningkatan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi tidak bisa dilepaskan dari peranan pemimpin dalam organisasi tersebut, karena kepemimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang memainkan peran penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi.

Berdasarkan perbedaan temuan dan kajian-kajian yang dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, fenomena dan realita atau kondisi yang sebenarnya pada suatu organisasi (kelembagaan), maka akan dilakukan penelitian yang terkait dengan "Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Anggota DPRD yang ada di Provinsi Sul-Sel.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2016: 98). Menurut Sukmalana dalam Tannady (2017: 153) kinerja merupakan sesuatu

yang dikerjakan dan dihasilkan dimana keluarannya dapat berupa produk atau jasa dalam periode tertentu dan memiliki ukuran tertentu dan dikerjakan oleh seseorang atau sekelompok orang melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuannya, dan pengalamannya. Mangkunegara dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk mengetahui hasil kinerja seseorang perlu diketahui pengukuran atau penilaian kinerjanya. Menurut Wibowo (2014: 270).

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (kinerja atau prestasi nyata) yang berkaitan dengan segala aktivitas dalam suatu organisasi kerja. Pengertian kinerja oleh Muhlis (2005:27) adalah hasil kerja secara kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektif yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut Anwar (2000:2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan etika. Berdasarkan pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari pelaksanaan pekerjaan pegawai kepada organisasi dimana ia bekerja, dan jika disertai tugas dan tanggung jawab mempunyai kemampuan, skill dan motivasi tinggi, tentunya akan menyumbangkan kinerja bagi perusahaan. Jadi untuk mengupayakan terwujudnya optimalisasi kinerja bagi pegawai, maka yang pertama dan utama adalah rekrutmen dan pelatihan, lalu memberikan motivasi yang dapat mengikat secara moralitas, dan kompensasi yang obyektif sesuai dengan prestasi kerjanya.

Kompetensi

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2017: 271). Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019: 23) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Sedangkan Wibowo (2014: 271) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu

kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut pekerjaan tersebut. Finch dan Crunckilton (1979) dalam Ningrum (2014: 204) menyatakan bahwa kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, dan apresiasi yang diberikan dalam rangka keberhasilan/penghasilan hidup. Menurut Robbin (2007) dalam Tannady (2017: 386) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan kajian di atas, disintesis kompetensi adalah karakteristik kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan produksi kontruksi secara efektif di wrokshop, yang terungkap dari dimensi-dimensi: task achievement, relationship, personal attribute, dan indikator-indikator: orientasi pada hasil, inisiatif, efisiensi produksi, peduli pada kualitas, dan keahlian teknik, kerjasama, perhatian pada komunikasi, kualitas keputusan.

Motivasi

Istilah Motivasi (motivation) berasal dari bahasa latin, yakni *Movere* yang berarti “menggerakkan” (to move), sebagaimana yang dikemukakan oleh Robbins (2012:214) bahwa motivasi mewakili proses- proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya dorongan, diarahkannya dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunteer) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Menurut Sulistyaningsi, (2021), Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, Hasibun, (2009). Siagian, (2006) sebagai “keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dari kedua definisi diatas bisa kita simpulkan bahwa manusia akan melakukan sesuatu yang diinginkan karena adanya suatu dorongan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Motivasi kerja (job motivation) dapat diungkapkan dalam berbagai pendekatan yang dapat menumbuhkan semangat kerja (work morale) atau gairah kerja dan tidak perlu harus disimak dari sub- sub sistemnya secara keseluruhan melainkan dapat pula hanya dilihat dari salah satu sub sistemnya. Sub sistem yang ada dalam motivasi

kerja adalah sub sistem intrinsik dan ekstrinsik yang dapat dilihat secara parsial.

Bagian dari sub sistem motivasi antara lain adalah aspek insentif (incentive aspect), kondisi kerja (work condition), hubungan karyawan (employed relationship) dan fasilitas kerja (work facilities). Dalam berbagai motivasi kerja pada umumnya, relatif tidak banyak mengalami perbedaan. Namun demikian, perlu disadari adanya suatu perbedaan yang mendasar, seperti di teori motivasi kerja yang lebih spesifik dan memusatkan perhatian yang berkaitan dengan karakteristik kerja (job characteristics) dalam suatu organisasi. Karakteristik dapat dilihat dari perilaku karyawan misalnya mengapa seseorang harus bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya meskipun sulit dan mengapa ada karyawan yang menolak untuk dipromosikan.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut dengan mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. Dan juga sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi. Dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Wibowo (2016) dalam Shuci Nabilla Puteri, (2022). komitmen organisasional adalah perasaan, sikap, dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi. Sedangkan menurut Burso (2018) komitmen organisasi merupakan perwujudan di kerelaan, kesadaran, dan keiklasan seseorang untuk terikat dan selalu berada di dalam organisasi yang digambarkan oleh besarnya usaha, tekad, dan keyakinan dapat mencapai visi, dan misi, dan tujuan bersama. Komitmen organisasi merupakan identifikasi pegawai terhadap persetujuan untuk mencapai misi (Priansa 2018).

Menurut Luthans (dalam Bambang Swasto Sunuharjo, 2016) mendefinisikan bahwa: “Komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai satu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi” Allen and Meyer (dalam Bambang Swasto Sunuharjo, 2016) mengemukakan bahwa: “Komitmen organisasional adalah konsep yang memiliki tiga dimensi, yaitu komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan”. Menurut Colquitt LePine dan Wesson (dalam Wibowo 2016:427) berpendapat

bahwa: “organizational commitment is defined as the desire of some workers to remain members of the organization”. Artinya komitmen organisasi didefinisikan sebagai keinginan beberapa pekerja untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan definisi para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen terhadap organisasi dapat ditunjukkan dengan adanya keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi, menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, serta bersedia untuk berusaha demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi.

Kepuasan Kerja.

Sinambela (2016) dalam Shuci Nabilla Puteri, (2022) kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yang dihasilkan oleh usahanya sendiri ataupun pekerjaan yang didukung oleh hal-hal yang mendukungnya. Siagan (2015) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang mana sikap ini dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja memfokuskan diri pada persepsi individu terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi kepadanya (Barney & Griffin, 1992). Dengan demikian kepuasan kerja menjadi persoalan yang sangat penting bagi organisasi karena secara teoritis kepuasan kerja sebagai suatu rangkaian persepsi individual akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu melaksanakan pekerjaannya (Winardi, 2012). Dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi organisasi akan memperoleh manfaat tidak hanya untuk memenuhi kepentingan organisasi namun juga dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan individu tentang persepsi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari lingkungan organisasi dan pekerjaan yang dilakukan (Barney&Griffin, 1992). Davis& Newstrom (1993:396) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang diterimakan dari pekerjaan. Pengertian ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan aspek- aspek keadilan, kontrak psikologis antara individu dengan organisasi, dan motivasi individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu, maka

semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang terjadi dalam organisasi.

Lima model kepuasan kerja, yang dikemukakan oleh Kreitner & Kinichi (2008:95), yaitu (1) pemenuhan kebutuhan, yang menjelaskan bahwa kepuasan ditentukan oleh karakteristik dari sebuah pekerjaan yang memungkinkan seseorang dapat memenuhikebutuhannya; (2) ketidakcocokan, yaitu suatu model yang menjelaskan bahwa kepuasan adalah hasil dari harapan yang terpenuhi; (3) pencapaian nilai, yaitu menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari persepsi bahwa suatu pekerjaan memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai kerja yang penting dari individu; (4) persamaan, yang menjelaskan bahwa kepuasan adalah 3) suatu fungsi dari bagaimana seorang individu diperlakukan ditempat kerja, dan (5) watak/genetik, yang berusaha menjelaskan beberapa orang merasa puas dengan situasi dan kondisi kerja tertentu, namun sebagian lagi merasa tidak puas dengan kondisi tersebut.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan dua Pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (explanatory research). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, karena peneliti berusaha untuk menjelaskan hasil penelitian dengan menggunakan tabel, gambar dan grafik mengenai data yang telah diolah. Sedangkan pendekatan eksplanatory digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen (exogen variables) terhadap variabel endogen (endogen variables). Variabel eksogen terdiri Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), dan komitmen organisasi (X3). Variabel antara adalah Kepuasan Kerja (Y1), dan variabel dependen adalah Kinerja Anggota DPRD (Y2).

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan data kuantitatif, sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang berasal dari hasil kuesioner dan wawancara (interview) terhadap anggota DPRD Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sul-Sel sebagai responden penelitian.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau laporan tertulis lainnya dari hasil studi kepustakaan, referensi, dokumentasi, dan bahan-bahan cetakan lainnya serta peraturan- peraturan pemerintah yang relevan dengan penelitian ini.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota DPRD yang ada pada Kabupaten/Kota di Provinsi Sul-Sel, yang diambil secara purposive dengan menentukan responden dari 24 Kabupaten/Kota yang ada di Provinsi Sul-Sel yang memiliki jumlah Anggota DPRD sebanyak 815 orang.

Memperhatikan tujuan penelitian, yaitu menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja anggota DPRD Kabupaten/Kota, maka akan dianalisis secara kualitatif dan kuantitatif. Jawaban responden yang telah di kuantitatif, diolah dengan menggunakan analisis statistik program SPSS versi 21.00 dan program AMOS (Analysis of Moment Structures) versi 21.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan model empiric yang dilakukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien jalur pada model persamaan struktural. Tabel 16 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai value, jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 16. Total Pengaruh, Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung at Variable

No	Variabel			P-Value	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Keterangan
	Eksogen	Intervening	Endogen					
H-1	Kompetensi(X1)	Kepuasan(Y1)	-	0.001	0.357	-	0.357	Signifikan
H-2	Motivasi(X2)	Kepuasan(Y1)	-	0.002	0.340	-	0.340	Signifikan
H-3	Komitmen Organisasi (X3)	Kepuasan(Y1)	-	0.000	0.243	-	0.243	Signifikan
H-4	Kepuasan(Y)	-	Kinerja(Y2)	0.000	0.568	-	0.568	Signifikan
H-5	Kompetensi (X1)	-	Kinerja(Y2)	0.146	0.171	-	0.171	Tidak Signifikan
H-6	Motivasi(X2)	-	Kinerja(Y2)	0.033	0.234	-	0.234	Signifikan
H-7	Komitmen Organisasi (X3)	-	Kinerja(Y2)	0.044	0.229	-	0.229	Signifikan
Pengaruh Tidak Langsung Antar variable								
	Variabel			P-Value	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Keterangan
	Eksogen	Intervening	Endogen					
H-8	Kompetensi (X1)	Kepuasan(Y1)	Kinerja(Y2)	0.001	0.357	3.076	3.43	Signifikan
H-9	Motivasi(X2)	Kepuasan(Y1)	Kinerja(Y2)	0.001	0.340	2.913	3.25	Signifikan
H-10	Komitmen Organisasi (X3)	Kepuasan(Y1)	Kinerja(Y2)	0.001	0.243	3.080	3.32	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data 2022 (lampiran SEM).

Dari keseluruhan model 9 jalur langsung yang dihipotesiskan ada satu jalur langsung yang tidak signifikan. Adapun Interpretasi dari table 14 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value = 0.001 < 0.05 dengan nilai koefisien 0,357, koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel kompetensi, akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis satu diterima.
2. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value = 0.002 < 0.05 dengan nilai koefisien 0,340, koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi belum dapat memaksimalkan peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis dua diterima.
3. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value = 0.000 < 0.05 dengan nilai

koefisien 0,243, koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel komitmen organisasi, akan di ikuti dengan peningkatan kepuasan kerja, dengan demikian hipotesis satu diterima.

4. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan p-value = 0.000 < 0.05 dengan nilai koefisien 0,568, koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel kepuasan kerja, akan di ikuti dengan peningkatan kinerja. Dengan demikian hipotesis empat diterima.
5. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan p-value = 0.146 > 0.05 dengan nilai koefisien 0,171 koefisien tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi belum maksimal mempengaruhi kinerja, dengan demikian hipotesis 5 diterima.
6. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan p-value = 0.033 < 0.05 dengan nilai koefisien 0,234, koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel motivasi akan di ikuti dengan peningkatan kinerja. dengan demikian hipotesis enam diterima.
7. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan p-value = 0.044 < 0.05 dengan nilai koefisien 0,229, koefisien tersebut menunjukkan bahwa peningkatan variabel komitmen organisasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja dengan demikian hipotesis tujuh diterima.
8. Secara tidak langsung Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan dengan menggunakan uji sobel dengan p-value = 0.001 < 0.05, dengan nilai indirect effect 3.076, koefisien ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat memediasi kompetensi lebih meningkatkan kinerja, dengan demikian hipotesis delapan diterima.
9. Secara tidak langsung Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja dengan menggunakan uji sobel dengan p-value = 0.001 < 0.05 dengan nilai indirect effect 2.913, koefisien ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat memediasi motivasi lebih meningkatkan kinerja, dengan demikian hipotesis delapan diterima.
10. Komitmen Organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan dengan menggunakan uji sobel dengan p-value = 0.001 < 0.05 dengan nilai indirect effect 3.080, koefisien ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan dapat

memediasi motivasi lebih meningkatkan kinerja, dengan demikian hipotesis delapan diterima.

Pembahasan.

Pembahasan hasil penelitian ini merupakan penjelasan atas pengaruh dari masing-masing variabel yang diamati, sesuai hasil analisis penelitian dan diuraikan secara runtut berdasarkan indikator variabel, kemudian didukung oleh beberapa teori yang relevan serta keterkaitan dengan beberapa penelitian sebelumnya, kemudian dihubungkan dengan konsep manajemen sumber daya terkini. Lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel Kompetensi yaitu kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial dan kompetensi spiritual. Dengan kata lain kompetensi intelektual yang merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki oleh seorang anggota DPRD dapat dijadikan bahan untuk meningkatkan kinerja.

Kompetensi sosial yang baik berdampak pada kepuasan kerja. Dampak positif dari kepuasan kerja tinggi adalah meningkatnya kinerja Anggota DPRD. Hal ini sesuai dengan penelitian Setyowati, (2020). tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja, hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kerja dengan kinerja, kompetensi kerja meliputi kompetensi profesional, kompetensi sosial, kompetensi pedagogik dan kompetensi kepribadian (setiawati, 2009). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi A terhadap kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Spencer & Spencer dalam Budhiningtias (2012), kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual, dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja. Kompetensi berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Donald (2007:3) bahwa akses pengembangan diri pada dasarnya adalah pengenalan tentang kompetensi sumber daya manusia dengan memperkenalkan teori "Window" atau lazim disebut teori "Jendela", bahwa setiap pengembangan diri yang dimiliki manusia diamati atau dilihat dari empat sisi yang berbentuk jendela

yaitu pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), keahlian (expert), dan sikap (attitude).

2. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel motivasi yaitu kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekuatan. Dengan kata lain bahwa motivasi kerja dari anggota DPRD yang membuat mereka untuk melakukan tindakan sudah sangat bagus, namun anggota DPRD belum merapuas atas pekerjaan yang dilakukan karena masih terdapat masalah yang belum maksimal tercapai seperti proses penerapan perda masih terkesan lambat, perda yang diterapkan masih sedikit. Anggota DPRD melakukan motivasi sesuai dengan Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan atau berprestasi (Need for Achievement), merupakan kemampuan mencapai hubungan kepada standar organisasi yang telah ditentukan menuju keberhasilan, yaitu yang berorientasi pada tujuan, berorientasi masa depan, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, aspiratif, dan memanfaatkan waktu dengan baik. Kebutuhan untuk berafiliasi (Need for Affiliation), merupakan hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para pegawai di dalam organisasi, yaitu melalui suka menolong, meyakinkan orang lain, mobilitas vertikal, dan kemampuan untuk memerintah. Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (Need for Power), merupakan kebutuhan untuk membuat pegawai berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana dalam tugasnya masing-masing. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Eni Juniari, dkk, (2015) Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, kinerja pegawai, serta untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat akan diikuti dengan peningkatan kepuasan pegawai. Penelitian yang sama dilakukan oleh Mubaroqah & Muhammad Yusuf, (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa apabila motivasi meningkat akan diikuti dengan peningkatan kepuasan pegawai.

3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari

variabel komitmen organisasi yaitu affective commitment, normative commitment, Continuance commitment, Perspective commitment. Komitmen organisasi adalah totalitas perilaku di dalam mematuhi ketentuan yang berlaku dalam suatu organisasi atau anggota DPRD. Berdasarkan tanggapan responden bahwa penerapan Indikator komitmen organisasi memiliki persepsi setuju dan hasil pemodelan dengan confirmatory factor analysis (CFA) memberikan kontribusi sangat tinggi jika dilihat dari uji validitas atau construct reliability > 0.70 .

Penelitian yang sama dilakukan oleh Hasrudy Tanjungm (2019), Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut Romberg dalam Sutrisno (2009) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seseorang pegawai akan menempatkan tepatnya secara kondisi, berani mengambil risiko, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian sebelumnya. Dilakukan oleh Hasil penelitian menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Cesilia, dkk, 2017).

4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel kepuasan kerja yaitu kebijakan atasan, kepuasan terhadap gaji dan kepuasan terhadap sesama anggota DPRD/rekan kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Adanya pengaruh positif signifikan tersebut, mengindikasikan bahwa peningkatan hasil kerja anggota DPRD dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, sangat bergantung dengan tingginya kepuasan kerja dari anggota DPRD itu sendiri. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota DPRD dalam bekerja, maka semakin tinggi pula pencapaian kinerja kerja anggota DPRD.

Teori ketidaksesuaian (discrepancy theory) dalam Ali Muhtarom (2015) Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang

diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat discrepancy, tetap merupakan discrepancy yang positif. Penelitian sebelumnya sejalan penelitian ini yang dilakukan oleh Dwiyantri, 2020, tujuan penelitian untuk mendapatkan temuan eksplanatif mengenai pengaruh antara komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Nusamba Kubutambahan. Hasil yang didapat menunjukkan bahwa komitmen organisasional mempengaruhi kepuasan kerja di PT BPR Nusamba Kubutambahan secara positif sebesar 82,8%.

5. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan implikasi bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja anggota DPRD. Dapat dilihat secara jelas bahwa kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja pegawai. Kompetensi adalah salah satu kunci dalam peningkatan kinerja anggota DPRD. Kompetensi intelektual, merupakan kemampuan intelektual anggota DPRD berupa kemampuan linguistik, kemampuan naratif, keterampilan, keahlian praktikal, sikap profesional, berpikir analitik, dan berpikir konseptual bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan ditempatkerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yamanie & Y, 2016) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian diperoleh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dikemukakan oleh Wibowo (2007: 86), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal yang sama diungkapkan oleh Dadang Budiadji (2004), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau karakteristik pribadi seseorang yang secara langsung mempengaruhi kerjanya.

6. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian telah membuktikan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan implikasi bahwa motivasi mempunyai

pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja anggota DPRD. Dari data hasil jawaban rata-rata responden didapatkan secara umum motivasi berada pada level tinggi. Hal ini terlihat pada indikator pertama, yaitu kebutuhan berprestasi yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.67, yang masuk pada kategori tinggi. Kemudian pada indikator kedua yaitu kebutuhan berafiliasi yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.61 yang masuk pada kategori tinggi. Selanjutnya pada indikator ketiga yaitu kebutuhan kekuatan yang memiliki rata-rata jawaban responden yakni sebesar 3.55 yang masuk pada kategori tinggi.

Motivasi hygiene atau pemeliharaan merupakan faktor-faktor yang bersumber dari luar diri seseorang atau yang sifatnya ekstrinsik. Ayub dan Rafif (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi pekerjaan dan kepuasan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Saeed et al. (2013) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Sedangkan Gungor (2011) menyatakan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Senada dengan penelitian sebelumnya, Musriha (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Anyim et al. (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi pegawai merupakan salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja para pegawai dalam organisasi.

Responden menilai cukup puas variabel kepuasan kerja dengan nilai rata-rata 3,65. Indikator pekerjaan itu sendiri (Y1.3) dinilai paling tinggi oleh responden, dengan nilai rata-rata 3,69. Sedangkan indikator pengawasan (Y1.2) berada di urutan terendah dengan nilai rata-rata 3.63. Hasil pengolahan data menunjukkan kelima indikator dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai loadings factor lebih dari 0,50 dan indikator kondisi kerja (Y1.5) menjadi ukuran terkuat dari variabel kepuasan kerja karena memiliki nilai loadings factor paling besar yaitu 0,904. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kelima indikator kepuasan kerja merupakan indikator yang valid dan signifikan sebagai pengukur variabel kinerja pegawai.

7. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja Anggota DPRD Provinsi Sulawesi Selatan. Hal itu ditunjukkan nilai p -value = $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai direct effect komitmen organisasi terhadap

kepuasan kerja sebesar 0,243. Hasil uji menunjukkan jika sebesar 24.3% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi, pengaruh faktor lain sebesar 76,4%. Penelitian tersebut menunjukkan jika kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel komitmen organisasi Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk menjelaskan sejauh mana pengaruh variabel Komitmen organisasi terhadap Kinerja Anggota DPRD, maka dilakukan pembahasan secara parsial berdasarkan permasalahan hasil analisis dan observasi data yang dilakukan.

Hasil penelitian menunjukkan Komitmen organisasi mempunyai pengaruh besar terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Peningkatan Komitmen organisasi satu-satuan akan meningkatkan kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Komitmen organisasi adalah kekuatan hasrat karyawan untuk bekerja pada organisasi karena setuju dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Komitmen organisasi diterapkan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan dengan cara menumbuhkan sikap pada diri sendiri demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Meyer dan Allen (1993), komitmen organisasi dibagi menjadi 3, yaitu: affective commitment, Continuance commitment, dan Normative commitment. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen normatif, karena karyawan bertahan untuk bekerja atas kesadaran diri sendiri. Sesuai dengan kuesioner yang telah disebarkan, komitmen organisasi yang sangat berpengaruh dengan kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan secara rata-rata yaitu 3.67%, hal ini ditunjukkan dengan adanya loyalitas yang tertanam dalam diri Anggota DPRD untuk tetap bekerja di pada organisasi.

8. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompetensi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan besaran 0.357, untuk menguji pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan menggunakan uji Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation. Uji tersebut memperoleh nilai indirect effect, nilai yang

diperoleh adalah sebesar 3.076, dengan tingkat signifikansi 0.001. Artinya kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan tujuan organisasi atau perusahaan yang telah disepakati atau ditentukan sebelumnya. Komitmen memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja, hal ini disebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Namun kenyataannya banyak organisasi atau perusahaan yang kurang memperhatikan mengenai komitmen atau loyalitas karyawannya sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, karena kepuasan kerja seorang dapat dinilai dari seberapa besar tanggung jawabnya terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Apabila seorang karyawan berkomitmen terhadap pekerjaan yang ia lakukan maka ia akan merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya dan berdampak juga terhadap hasil dari pekerjaan tersebut. Para karyawan bisa mencapai hasil yang maksimal apabila bekerja dengan menjunjung komitmen dan mendapatkan kepuasan dalam kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia, V (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 2) Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo; 3) Kompetensi dan Komitmen Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hamatek Indo. Selain itu dalam penelitian ini mendapatkan nilai kontribusi sebesar 90,1% variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel kompetensi dan komitmen organisasi.

9. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Motivasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan besaran 0.340, untuk menguji pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan menggunakan uji Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation. Uji tersebut memperoleh nilai indirect effect, nilai yang diperoleh adalah sebesar 2.913 dengan tingkat signifikansi 0.001. Artinya Motivasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap Kinerja (Y2) dengan nilai total effect 3.253 (0.340+ 2.913). (pengaruh tidak langsung) dinyatakan signifikan.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika Pramukti, 2019, menemukan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Implikasi hasil ini menunjukkan keseluruhan indikator berupa pemberian insentif, penghargaan, tanggung jawab, peluang berkarya dan keharmonisan kerja menunjukkan pengaruh positif untuk motivasi dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dalam penelitian ini kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil penelitian menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota DPRD, hasil ini didukung oleh teori Strauss dan Sayles dalam Handoko (2010:196) berpendapat bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Semakin tinggi motivasi yang didapat anggota DPRD juga kinerja anggota DPRD.

10. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi dengan besaran 0.243, untuk menguji pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan menggunakan uji Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation. Uji tersebut memperoleh nilai indirect effect, nilai yang diperoleh adalah sebesar 3.080 dengan tingkat signifikansi 0.001 Artinya komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja mampu memediasi komitmen organisasi terhadap Kinerja (Y2) dengan nilai total effect 3.080 (0.243 + 3.080). (pengaruh tidak langsung) dinyatakan signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang diterapkan sangat mendukung aktivitas anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan.

Penerapan komitmen organisasi sesuai dengan penapat Wibowo (2016:429- 433) mengungkapkan bahwa Komitmen Organisasional terdiri dari komponen Affective commitment, continuance commitment, dan normative commitment. Masing-masing komponen dipengaruhi oleh faktor yang berbeda. Affective commitment dipengaruhi berbagai karakteristik personal seperti kepribadian dan locus of control, pengalaman kerja sebelumnya dan kesesuaian nilai. Karena continuance commitment mencerminkan rasio antara biaya dan manfaat yang berkaitan dengan meninggalkan organisasi, maka dipengaruhi oleh faktor yang memengaruhi biaya dan manfaat, seperti kurangnya alternatif pekerjaan dan jumlah investasi yang telah dilakukan orang dalam organisasi atau komunitas tertentu. Continuance commitment akan tinggi apabila individu tidak mempunyai alternatif pekerjaan. Normative commitment dipengaruhi oleh proses sosialisasi yang dinamakan psychological contract. Personal contract merupakan persepsi individu tentang persyaratan perjanjian dari pertukaran dengan pihak lain. Psychological contract mencerminkan keyakinan pekerja tentang apa yang seharusnya diterima sebagai imbalan atas apa yang mereka berikan pada organisasi.

5. KESIMPULAN

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya apabila kompetensi meningkat satu satuan, maka akan di ikuti dengan peningkatan kepuasan.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya apabila kompetensi meningkat satu satuan, maka akan di ikuti dengan peningkatan kepuasan
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya apabila kompetensi organisasi meningkat satu satuan, maka akan di ikuti dengan peningkatan kepuasan
4. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya apabila kepuasan meningkat satu satuan, maka akan di ikuti dengan peningkatan Kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya apabila kompetensi meningkat satu satuan, maka tidak akan mempengaruhi kinerja.
6. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya apabila kompetensi meningkat satu satuan, maka akan di ikuti dengan peningkatan kinerja.
7. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan. Artinya apabila kompetensi organisasi meningkat satu satuan, maka akan di ikuti dengan peningkatan Kinerja.
8. Secara tidak langsung kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan melalui kepuasan. Artinya kepuasan mampu memediasi kompetensi meningkatkan kinerja.
9. Secara tidak langsung motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan melalui kepuasan. Artinya kepuasan mampu memediasi kompetensi meningkatkan kinerja.
10. Secara tidak langsung komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota DPRD Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan melalui kepuasan. Artinya kepuasan mampu memediasi kompetensi meningkatkan kinerja.

6. REFERENSI

- Brahmasari Ida Ayu, 2015. Pengaruh Variabel Budaya Perusahaan terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Perusahaan Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos, Disertasi Universitas Airlangga, Surabaya.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2011. Perilaku dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Terjemahan Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Davis, Mathis, 2015. Pengembangan Kerja Sumber Daya Manusia. Rajawali Press, Jakarta.
- Handoko T. Hani, 2012. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Malayu., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Mathis, Robert L, John Jackson. 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Salemba Empat, Jakarta.
- Menon, Maria E, 2002. Perceptions of Pre-Service and In-Service Teachers Regarding the

- Effectiveness of Elementary School Leadership in Cyprus, *The International Journal of Educational Management*, 16 February, p.91-97.
- Meyer, J.P., & Allen, N.J. 1991. A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* 1,61-89.
- Moekijat, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Mandar Maju, Bandung.
- Robbins, S.P, 2012. *Organizational Behavior Concept, Controversiest, Applications*, 9 Ed. Prentice Hall, Inc. Eaglewood, Cliff, New Jersey
- Siagian, Sondang P., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Winardi, Jasman, dan Said Musnadi. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pengairan Provinsi Aceh)*. *Jurnal Ilmu Manajemen, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, Volume 1 (1), Mei 2012:1-24.
- Yammarino, F.J., W.D. Spangler & B.M. Bass., 1993. Transformational leadership and performance: A longitudinal investigation, *Leadership Quarterly*, Vol. 4, No. 1, pp. 81-102
- Yafang Tsai. 2011. *The Influence of Organizational Culture and Leadership Behavior on Job Satisfaction*. Tsai BMC Health Services Research, Departement of Health Policy and Management, Chung Shan Medical University, Taiwan, pp.1-9.