

Journal of Social and Economics Research

Volume 5, Issue 2, December 2023

P-ISSN: 2715-6117 E-ISSN: 2715-6966

Open Access at: <https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND POSITION PROMOTION ON JOB SATISFACTION IMPLICATIONS ON EMPLOYEE PERFORMANCE

PENGARUH KOMPETENSI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PEGAWAI

Chandra Permana¹, Purwadhi², Yani Restiani Widjaja³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya

E-mail: chandra.gijo@yahoo.com¹, purwadhi@ars.co.id², yani.yrw@ars.co.id³

ARTICLE INFO

Correspondent

Chandra Permana
ismikusumadewi@gmail.com

Key words:

competency, position promotion, job satisfaction, employee performance

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1485 - 1499

ABSTRACT

Performance in an organization can be viewed as the totality of work results achieved by an organization. Performance is a process of how work takes place to achieve work results. One factor that can support employee performance is job satisfaction, apart from that, promotions can encourage employees to achieve a goal in the organization. The result of this research is to look at the influence of competency and position promotion on job satisfaction and its implications for employee performance Inkoor Sub-Directorate of the Idensos Directorate at National Police Headquarters. In this study, researchers took sample torches from the Socialization Sub-Directorate of the National Police Headquarters. The sample in this study was 30 employees or members of the Inkoor Sub-Directorate of the Idensos Directorate at the National Police Headquarters. The research technique used is non-sampling with saturation sampling technique (taking all members of the population). This type of research is quantitative research. Based on the results of this research, it shows that Competency and Position Promotion simultaneously have a significant effect on job satisfaction, while job satisfaction has an influence of 40.3% on employee performance, 59.7% is influenced by other variables which were not carried out in this research.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Chandra Permana <i>ismikusumadewi@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: kompetensi, promosi jabatan, kepuasan kerja, kinerja</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>Hal: 1485 - 1499</p>	<p>Kinerja dalam organisasi dapat dipandang sebagai totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Salah satu faktor yang dapat menunjang kinerja dari pegawai yaitu kepuasan kerja, selain itu promosi jabatan dapat memacu pegawai untuk mencapai sebuah tujuan dalam berorganisasi. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat Pengaruh Kompetensi dan Promosi Jabatan terhadap Kepuasan Kerja Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Subdit Inkoor Direktorat Idensos Mabes Polri. Pada penelitian ini peneliti mengambil suluhan sample dari Subdit Sosialisasi Mabes Polri. Sample pada penelitian ini sebanyak 30 karyawan atau anggota Subdit Inkoor Direktorat Idensos Mabes Polri. Teknik penelitian yang digunakan yaitu non sampling dengan Teknik saturation sampling (mengambil seluruh anggota populasi). Jenis penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Promosi Jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 40,3% terhadap kinerja pegawai, 59,7% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini</p>

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para pegawai di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik (Prihandini & Syaodih, 2022). Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan. Kinerja pegawai yang optimal merupakan gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang dalam kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. (Sedarmayanti, 2014: 259-260). Untuk bersaing secara efektif dan mempertahankan posisi superior dibandingkan organisasi lain, perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif. (Robert Vincent Kristanto, dkk. 2023).

Permasalahan yang dialami Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri dapat diketahui berdasarkan data rekap hasil kinerja pegawai pada tahun 2021-2022. Jika kinerja pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri terus mengalami penurunan tentunya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya sehingga pegawai

harus terus meningkatkan kinerja agar lebih baik di kemudian hari dan mendapatkan hasil yang maksimal (Hudiyah & Syaodih, 2022).

Salah satu faktor penting yang dapat mendorong kinerja pegawai menjadi optimal yaitu kepuasan kerja. Menurut Robbin (2006:78) setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut (Susilawati et al., 2016) faktor-faktor kepuasan kerja yang secara khusus mempengaruhi kinerja karyawan seperti komponen upah atau gaji, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, promosi karir, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas menunjukkan belum memadainya kompetensi yang dimiliki pegawai dan belum sesuai dengan promosi yang diberikan kepada pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri hal ini tentunya dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada akhirnya berimplikasi pada penurunan kinerja pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri sehingga perlu dilakukan penelitian. Maka yang menjadi masalah pada penelitian ini sebagai berikut, kepuasan serta kompetensi pegawai dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri. Yang bertujuan untuk mengetahui kepuasan serta kompetensi pegawai dan promosi jabatan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri.

METODE

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data angka yang diolah dengan metode statistic sehingga diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variable penelitian. Metode kuantitatif merupakan metode yang digunakan untuk meneliti pada populasi dan sample tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah digunakan untuk memperoleh data dilaukan melalui survei, wawancara, isian kuesioner.

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Penelitian ini dilaksanakan di Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri yang beralamat di Jalan Trunojoyo No. 3, Selong, Kby. Baru, Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12110

Teknik Pengambilan Data

Teknik pengambilan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. menurut Sugiyono (2007:209) bila dilihat dari segi cara atau teknik pengambilan data, maka teknik pengambilan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara, angket dan dokumentasi.

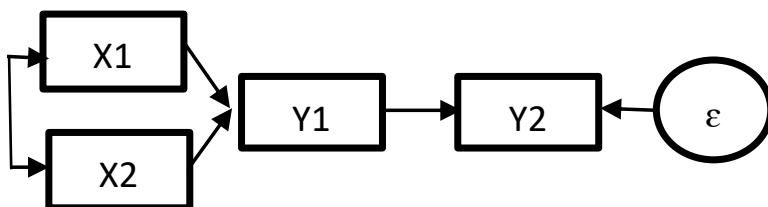
Rancangan analisis data yang dipergunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan adalah dengan menggunakan angka-angka rumus atau model

matematis untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja implikasinya pada kinerja pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri. Dalam penelitian ini analisis yang digunakan adalah : Uji Validitas (*Test Of Validity*) dan Uji Keandalan (*Test Of Reliability*).

Uji Hipotesis

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dalam menganalisis dan menginterpretasikan data digunakan metode analisis deskriptif untuk variabel kualitatif dan analisis kuantitatif yang digunakan untuk menguji hipotesis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Hubungan antara variabel secara lengkap dapat dilihat pada diagram jalur sebagai berikut :



Gambar 1. Hubungan Kausal Variabel-Variabel Penelitian

Keterangan Gambar 1

X1 = Kompetensi

X2 = promosi jabatan

Y1 = Kepuasan pegawai

Y2 = Kinerja pegawai

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu: pengujian secara bersama-sama (simultan) dan pengujian secara individual (parsial).

- Pengujian Secara Bersama-sama (Simultan)
- Pengujian Secara Individual (Parsial)
- Penarikan Kesimpulan Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	76,7
Perempuan	7	23,3
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari data Tabel 1 terlihat bahwa responden beragam jenis kelaminnya, laki-laki sebanyak 23 orang (76,7%) sedangkan perempuan lebih sedikit yaitu 7 orang (23,3%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Frekuensi	Percentase (%)
20-30	9	30,0
31-40	19	63,3
> 41	2	6,7
Jumlah	30	100,00

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari data Tabel 2 kita dapat melihat bahwa yang paling dominan atau yang paling banyak adalah pada usia 31-40 sebanyak 19 orang (63,3%) dan paling sedikit adalah pada usia >41 tahun sebanyak 2 orang (6,7%).

Deskripsi Variabel

Penulis terlebih dahulu melakukan analisis tanggapan responden sebelum masuk pada pembahasan. Jawaban yang diberikan responden akan dibobotkan yaitu dengan mengalikan jumlah responden yang menjawab dengan nilai skala likert dari jawaban tersebut. Setelah itu nilai bobot tersebut dibandingkan dengan nilai bobot standar untuk mengetahui bagaimana pelaksanaannya. Nilai bobot standar untuk variabel kompetensi, promosi jabatan, kepuasan kerja dan kinerja dibagi ke dalam lima (5) rentang penilaian yaitu sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Untuk mencari nilai bobot standar dapat dilakukan dengan mencari panjang rentang bobot ketiga pengklasifikasian di atas. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$PI = \frac{B_{maks} - B_{min}}{5}$$

$$PI = \frac{(5 \times 30) - (1 \times 30)}{5} = 24$$

Keterangan:

PI = Panjang Interval

Bmaks = Bobot Jawaban maksimum

Bmin = Bobot jawaban minimum

Tabel 3. Nilai Bobot Standar

Nilai Bobot	Kategori
30 - 54	Sangat Rendah
55 - 79	Rendah
80 - 104	Cukup Tinggi
105 - 129	Tinggi
130 - 154	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil Perhitungan

Dengan membandingkan nilai bobot jawaban responden dengan nilai bobot standar tersebut di atas, maka dapat diketahui bagaimana gambaran dari masing-masing variabel baik itu kompetensi, promosi jabatan, kepuasan kerja dan kinerja, apakah rendah, cukup tinggi dan tinggi dengan melihat bobot jawaban berada pada golongan yang mana sesuai dengan kategori di atas.

Gambaran Hasil Pengukuran Kompetensi Pegawai

Hasil kuesioner berdasarkan dimensi-dimensi kompetensi pegawai tersebut terdiri dari 3 pertanyaan yang disajikan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Item Pertanyaan 1 Memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	16	53.3	80
Setuju	4	12	40.0	48
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	1	3.3	1
Total		30	100	132

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 4 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa responden memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik sebesar 53,3%, setuju sebesar 40%, kurang setuju sebesar 3,3%, dan sangat tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 132, nilai tersebut berada pada rentang 130 – 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa umumnya responden sudah memiliki kompetensi yang memadai dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 5. Item Pertanyaan 2 Mengetahui tentang pekerjaan dan Mampu menganalisa pekerjaan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	17	56.7	85
Setuju	4	12	40.0	48
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	136

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 5 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan mengetahui tentang pekerjaan dan Mampu menganalisa pekerjaan sebesar 56,7%, setuju sebesar 40%, kurang setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 136, nilai tersebut berada pada rentang 130 – 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa hampir seluruh responden mengetahui tentang pekerjaan mereka dan dapat menganalisa pekerjaan.

Tabel 6. Item Pertanyaan 3 Menunjukkan perilaku baik

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	17	56.7	85
Setuju	4	11	36.7	44
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	1	3.3	1
Total		30	100	133

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 6 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan menunjukkan perilaku baik sebesar 57,7%, setuju sebesar 36,7%, kurang setuju sebesar 3,3%, dan sangat tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 133, nilai tersebut berada pada rentang 130 – 154 atau pada kategori sangat tinggi.

Dalam hal ini disimpulkan bahwa responden umumnya berperilaku baik. Dari ketiga dimensi yang tergambar diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Bobot Variabel Kompetensi pegawai

No	Pernyataan	Skor	Persentasi
1	Kemampuan	132	32.9
2	Pengetahuan	136	33.9
3	Sikap	133	33.2
	Jumlah	401	
	Rata-rata	133.7	

Sumber : Data hasil penelitian (2023)

Dari Tabel 7 dapat diihat bahwa bobot rata-rata dari variabel X1 (Kompetensi pegawai) adalah sebesar 133,7, nilai tersebut berada pada rentang 130 – 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dari tiga dimensi di atas, pada dimensi pengetahuan memiliki point yang paling tinggi harus terus dipertahankan, sedangkan nilai terkecil ada pada dimensi Kemampuan. Agar hasil yang didapatkan maksimal maka nilai terendah dalam setiap dimensi harus ditingkatkan,

Gambaran Hasil Pengukuran Promosi Jabatan

Hasil kuesioner berdasarkan dimensi-dimensi promosi jabatan disajikan dalam 3 item pertanyaan pada Tabel 8.

Tabel 8. Item Pertanyaan 1 Penempatan jabatan sesuai latar belakang Pendidikan

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	12	40.0	60
Setuju	4	16	53.3	64
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	1	3.3	1
Total		30	100	128

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 8 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab pada pernyataan penempatan pegawai sesuai latar pelakang Pendidikan sangat setuju 40% setuju sebesar 53,3%, kurang setuju sebesar 3,3%, sangat tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 128, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa umumnya promosi jabatan yang sudah dilaksanakan pihak Perusahaan disesuaikan dengan latar belakang Pendidikan dari pegawainya.

Tabel 9. Item Pertanyaan 2 Instansi menetapkan promosi berdasarkan pengalaman

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	13	43.3	65
Setuju	4	15	50.0	60
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	1	3.3	1
Total		30	100	129

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 9 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Instansi menetapkan promosi berdasarkan pengalaman sebesar 43,3%, setuju sebesar 50%, kurang setuju sebesar 3,3%, dan sangat tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 129, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa faktor pengalaman berpengaruh pula pada promosi jabatan.

Tabel 10. Item Pertanyaan 3 Karyawan inisiatif & kreatif mendapat prioritas promosi

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	8	26.7	40
Setuju	4	20	66.7	80
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	1	3.3	2
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	125

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 10 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa Karyawan inisiatif dan kreatif mendapat prioritas dalam promosi sebesar 26,7%, setuju sebesar 66,7%, kurang setuju sebesar 3,3%, tidak setuju 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 125, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa umumnya responden yang inisiatif dan kreatif mendapat prioritas dalam promosi Dari ketiga dimensi yang tergambar diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Tabel 11. Bobot Varibel Promosi Jabatan

No	Pernyataan	Skor	Persentasi
1	Pendidikan	128	33,5
2	Pengalaman	129	33,8
3	Inisiatif dan kreatif	125	32,7
Jumlah		382	100%
Rata-rata		127,3	

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari Tabel 11 dapat kita lihat bahwa bobot rata-rata dari variabel X2 (promosi jabatan) adalah sebesar 127,3, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dari tiga dimensi di atas, point yang paling tinggi yaitu pada indicator pengalaman hal ini harus terus dipertahankan, sedangkan nilai terkecil ada pada dimensi inisiatif dan kreatif. Agar hasil yang didapatkan maksimal maka harus ditingkatkan pada dimensi tersebut.

Gambaran Hasil Pengukuran Kepuasan Kerja

Hasil kuesioner berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja disajikan dalam 3 item pertanyaan pada Tabel 12.

Tabel 12. Item Pertanyaan 1 Lingkungan Kerja Yang Mendukung Pencapaian Kerja

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	9	30.0	45
Setuju	4	17	56.7	68
Kurang setuju	3	4	13.3	12
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	125

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 12 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab pada pernyataan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian kerja sangat setuju 30% setuju sebesar 56,7%, kurang setuju sebesar 13,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 125, nilai tersebut berada pada rentang 105 – 129 atau pada kategori tinggi. Dalam hal ini disimpulkan bahwa selama ini lingkungan kerja mendukung dalam pencapaian kerja.

Tabel 13. Item Pertanyaan 2 kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	14	46.7	70
Setuju	4	15	50.0	60
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	133

Sumber: Data Olahan

Dari Tabel 13 terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju bahwa kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja sebesar 46,7%, setuju sebesar 50%, kurang setuju sebesar 3,3%, Dengan nilai total bobot sebesar 133, nilai tersebut berada pada rentang 130 - 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kesesuaian gaji yang diterima dengan beban kerja.

Tabel 14. Item Pertanyaan 3 Rekan Kerja yang ramah dan mendukung tim kerja

Jawaban	Skor	Jumlah	Persentase	Bobot
Sangat setuju	5	15	50.0	75
Setuju	4	14	46.7	56
Kurang setuju	3	1	3.3	3
Tidak Setuju	2	0	0.0	0
Sangat tidak setuju	1	0	0.0	0
Total		30	100	134

Sumber: Data Olahan

Dari tabel 14 di atas terlihat bahwa persentase responden yang menjawab sangat setuju pada pernyataan rekan kerja yang ramah dan mendukung tim kerja sebesar 50%, setuju sebesar 46,7%, kurang setuju sebesar 3,3%. Dengan nilai total bobot sebesar 134, nilai tersebut berada pada rentang 130 - 154 atau pada kategori sangat tinggi. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa umumnya di dalam Perusahaan tim kerja saling mendukung. Dari ketiga dimensi yang tergambar diatas dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Bobot Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Skor	Percentasi
1	Kondisi kerja yang mendukung	125	31,9
2	Gaji / upah yang pantas	133	33,9
3	Rekan kerja yang mendukung	134	34,2
	Jumlah	392	100%
	Rata-rata	130,7	

Sumber: Data hasil penelitian (2023)

Dari Tabel 15 dapat kita lihat bahwa bobot rata-rata dari variabel Y1 (kepuasan kerja) adalah sebesar 130,7, nilai tersebut berada pada rentang 130-154 atau pada kategori sangat tinggi. Dari tiga dimensi di atas, point yang paling tinggi yaitu pada indicator rekan kerja yang mendukung hal ini harus terus dipertahankan, sedangkan nilai terkecil ada pada dimensi kondisi kerja yang mendukung. Agar hasil yang didapatkan maksimal maka harus ditingkatkan dimensi tersebut.

Data variabel penelitian yang terkumpul melalui kuesioner adalah data yang berskala ordinal, untuk menganalisis diperlukan data dengan ukuran interval sebagai persyaratan menggunakan path analysis. Sebelum melakukan pengolahan data, terlebih dahulu data yang diperoleh melalui kuesioner perlu diuji kesahihan dan keandalannya. Untuk itu dilakukan analisis dari keseluruhan pernyataan pada kuesioner dengan uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan-pernyataan yang ada dalam kuesioner. Suatu pernyataan dikatakan valid jika pernyataan tersebut mampu untuk mengukur apa yang perlu diukur dan mampu mengungkapkan apa yang ingin diungkap. Pengujian validitas ini digunakan untuk mengetahui apakah pernyataan pada kuesioner layak atau tidak untuk diikutsertakan dalam Path analysis. Jika pernyataan pada kuesioner dinyatakan valid dan reliabel, maka pernyataan tersebut layak diikutsertakan dalam analisis.

Setelah ditentukan bahwa kuesioner yang dibuat memiliki validitas, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas (uji keandalan) dalam penelitian ini menggunakan metode belah dua (Split-Half Method) yaitu membagi item-item yang valid tersebut menjadi dua belah, pernyataan nomor ganjil masuk kedalam belahan pertama dan pernyataan nomor genap masuk ke belahan kedua. Instrumen yang reliabel berarti instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan software SPSS 16.0 for windows.

Tabel 16. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Rs-hitung	Rs-tabel	Keterangan
Kompetensi pegawai (X ₁)	0,930	0,361	Reliabel
Promosi Jabatan (X ₂)	0,880	0,361	Reliabel
Kepuasan kerja (Y ₁)	0,838	0,361	Reliabel
Kinerja pegawai (Y ₂)	0,797	0,361	Reliabel

Sumber: data olahan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen semua variabel mempunyai reliabilitas yang baik karena memiliki rhitung yang lebih besar dari rtablel seperti terlihat pada tabel 16 Dengan demikian, setiap pertanyaan pada kuesioner tersebut dapat dianalisa lebih lanjut.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi pegawai Terhadap kepuasan kerja

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Adapun dalam proses analisisnya menggunakan bantuan software SPSS. Persamaan yang diperoleh dari proses analisis adalah sebagai berikut :

$$Y = 5,789 + 0.190*X1 + 0.252*X2,$$

$$\text{Errorvar.} = 0.796,$$

$$R^2 = 0.204$$

Tabel 17. Koefisien

Coefficients ^a					
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	5.789	1.534		3.774 .001
	X1	.190	.229	.209 .827 .415	
	X2	.252	.232	.275 1.087 .287	

a. Dependent Variable: Y1

Dari Tabel 17 terlihat X1 memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel kompetensi pegawai (X1) maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y1 (kepuasan kerja).

Dari persamaan di atas dan dilihat pada table coefficient diketahui bahwa nilai koefisien variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,190 artinya setiap peningkatan 1 satuan variable kompetensi maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0.190.

Tabel 18. Kesimpulan Pengujian Secara Individual

Variabel	Nilai t_{hitung}	Nilai t_{tabel}	Kesimpulan
X1	0,827	0,361	Signifikan

Sumber: hasil perhitungan pada lampiran 7

Ket : Uji 1 Pihak

Dari tabel 18 di atas terlihat X1 memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel kompetensi pegawai (X1) maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y1 (kepuasan kerja).

Hal ini sesuai dengan teori dari Lawler yang menyatakan bahwa keahlian menjadi bagian dari faktor masukan yang mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012:356). Kemudian penelitian Amador, L.B., Nicolas dan L.E. Villa, (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja

Pengaruh promosi jabatan Terhadap kepuasan kerja

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur (path analysis). Adapun dalam proses analisisnya menggunakan bantuan software SPSS. Persamaan yang diperoleh dari proses analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,789 + 0.190*X1 + 0.252*X2,$$

Errorvar.= 0.796 ,

R² = 0.204

Tabel 19. Koefisien

Model	Coefficients ^a				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
1(Constan t)	5.789	1.534		3.774	.001
X1	.190	.229	.209	.827	.415
X2	.252	.232	.275	1.087	.287

a. Dependent Variable: Y1

Dari persamaan di atas dan dilihat pada table coefficient diketahui bahwa nilai koefisien variable promosi jabatan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,252 artinya setiap peningkatan 1 satuan variable promosi jabatan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,252.

Tabel 20. Kesimpulan Pengujian Secara Individual

Variabel	Nilai t hitung	Nilai t tabel	Kesimpulan
X ₂	1,087	0,361	Signifikan

Sumber : hasil perhitungan pada lampiran 7

Ket : Uji 1 Pihak

Dari tabel 20 di atas terlihat X₂ memiliki pengaruh yang signifikan. Artinya apabila terjadi perubahan sedikit saja pada variabel promosi jabatan (X₂) maka akan langsung terjadi perubahan yang berarti pada variabel Y₁ (kepuasan kerja). Selain itu pengaruhnya dapat digeneralisir terhadap seluruh populasi pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri.

Pengaruh kompetensi pegawai dan promosi jabatan terhadap kepuasan pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri

Berdasarkan hasil analisis regresi, sebagaimana terlihat pada output model summary Tabel 21.

Tabel 21. Model Summary

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.452 ^a	.204	.145	2.05174	1.234

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y₁

Diperoleh angka R square sebesar 0,204. Dilihat pada table hubungan korelasi maka klasifikasi hubungan berada pada kategori kuat antara kompetensi dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja.

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji signifikansi atau keberartian apakah variabel independen kompetensi dan promosi jabatan secara simultan berperan secara signifikan dalam meningkatkan

variabel dependen yaitu kepuasan kerja (Y). Berdasarkan hasil output analisis regresi dapat diketahui nilai F sebagaimana tercantum dalam tabel 22.

Tabel 22. Uji Simultan (Uji F-statistik) ANOVA^a

ANOVA ^b					
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	29.194	2	14.597	3.467
	Residual	113.661	27	4.210	
	Total	142.854	29		

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Hipotesis statistik

H_0 : Tidak terdapat pengaruh kompetensi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan Pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri.

H_a : Terdapat pengaruh kompetensi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan Pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri.

Berdasarkan tabel hasil perhitungan SPSS diperoleh F hitung sebesar 3,467. Untuk mengetahui signifikan ada tidaknya pengaruh kompetensi dan promosi jabatan secara simultan terhadap kepuasan Pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri, maka dilakukan uji F. Adapun Kemudian F tabel pada tingkat keyakinan 95%, a = 5%, df 1 (jumlah variabel-1)=3, dan df 2 (n-k-1) atau 30-2-1.

Jadi F tabel pada taraf signifikansi 5% 2 (27) diperoleh untuk F tabel sebesar 1,70 Kriteria pengujian :

- Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak.
- Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima.

Berdasarkan hasil uji F, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 3,467 lebih besar dari F tabel 1,70 yang mana hal tersebut berarti bahwa kompetensi dan promosi jabatan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan uji parsial dengan menggunakan SPPS, dengan hasil sebagai berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.635 ^a	.403	.400	1.01780	1.926

a. Predictors: (Constant), Y1

b. Dependent Variable: Y2

Berdasarkan tabel di atas diperoleh angka R^2 (R Square) sebesar 0,403 atau 40,3% itu menunjukkan besarnya pengaruh variable kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan sisanya sebesar 59,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dilakukan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan maka dapat disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut, Kompetensi pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri; Promosi Jabatan secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri; Kompetensi Pegawai dan Promosi Jabatan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kepuasan kerja Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri; Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja Subdit Inkoor Dit Idensos Mabes Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung
- Alex S Nitisemito. 1986. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badrudin, 2013. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Bambang Wahyudi. 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Penerbit SULITA, Bandung
- Bejo Siswanto. 2010. Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung : Sinar Baru.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10). Jakarta : PT Indeks.
- Flippo, Edwin B. 2002. Manajemen Personalia. Jakarta: Erlangga
- Henry Simamora. (1995 / Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha, 2008, Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jonathan, Sarwono. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Kerlinger, Fred Nichols. Zeithalm, and Bitner. Foundation of Behavioral Research. Edisi 2, Penerbit Holt, Rinehart & Winston. 2000
- Manullang, dan Marihot Manullang. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Penerbit BPFE-YOGYAKARTA, Yogyakarta.
- Mangkuprawira, S., (2008) Bisnis, Manajemen, dan SDM. IPB Press, Bogor

- Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini dan Lina Ismawati. 2010. Penulisan Karya Ilmiah : Panduan Awal menyusun Skripsi dan Tugas Akhir Aplikasi Pada Fakultas Ekonomi UNIKOM. Bekasi: Penerbit Genesis.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. Human Resources And Personal Management. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Wibowo (2012), Manajemen Kinerja (Edisi ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Hudiyah, D., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Onamba Indonesia Karawang. Jurnal Manajemen Jasa, 4(1), 27-35. <http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/jsj>
- Lesmana, A., Andriani, R., & Purwadhi. (2023). Komunikasi Organisasi dan Implementasi Kebijakan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Garut. Jurnal Manajemen Rumah Sakit, 1(1), 1-13.
- Prihandini, C. P., & Syaodih, E. (2022). Pengaruh Seleksi Pegawai Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pricol Surya Indonesia. Jurnal Sains Manajemen, 4(1), 1-7. <https://doi.org/10.51977/jsm.v4i1.666>
- Robert Vincent Kristanto, Amelia Setiawan, Samuel Wirawan, & Hamfri Djajadikerta. (2023). Pengaruh Ukuran Dewan Direksi, Proporsi Komisaris Independen, Dan Intellectual Capital Terhadap Nilai Perusahaan. Journal of Social and Economics Research, 5(2), 498-507. <https://doi.org/10.54783/jser.v5i2.120>.
- Sujarwanta, T. H., Syaodih, E., Rahim, A. H., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., Adhirajasa, U., Sanjaya, R., & Pelayanan, K. (2023). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kualitas pelayanan dan kepuasan pasien. 5(2), 69-78.
- Susilawati, Rohendi, A., Amran, A., & Aisyah, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Disiplin Kerja. Jurnal KNiST, 1-6.
- Syahidah, H., Nurhadian, A. F., Adinata, U. W. S., & Suherman, A. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Acman: Accounting and Management Journal, 1(2), 54-60. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.19>