

Analisis Kompetensi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tangerang

Mohamad Arie Ghiffari¹

¹ Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Februari 1, 2026
 Revised Februari 10, 2026
 Accepted Februari 12, 2026

Kata Kunci:

Kompetensi,
 Kepemimpinan,
 Motivasi,
 Kinerja,
 Kepuasan Kerja

Keywords:

Competence,
 Leadership,
 Motivation,
 Performance,
 Job Satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui serta membuktikan secara empiris keterkaitan pada kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja, melalui kepuasan kerja ditempatkan menjadi variabel intervening. Pendekatan yang dipakai pada penelitian ini ialah kuantitatif deskriptif, serta penentuan sampel melalui teknik *simple random sampling* yang melibatkan 160 responden. Data yang diolah merupakan data yang dihimpun melalui instrumen kuesioner. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan metode *Path Analysis* berbantuan aplikasi SmartPLS versi 3.0. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi secara individual menunjukkan dampak positif serta signifikan terhadap kinerja serta kepuasan kerja. selanjutnya, kepuasan kerja juga terbukti mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kinerja, sekaligus berperan sebagai variabel yang mengintervensi hubungan antara variabel kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap peningkatan kinerja.

ABSTRACT

This study was conducted to examine and empirically verify the relationship between competence, leadership, and motivation on performance, with job satisfaction positioned as an intervening variable. The research employed a descriptive quantitative approach, and the sample was determined using a simple random sampling technique involving 160 respondents. The data analyzed were primary data collected through a questionnaire instrument. Data processing was carried out using the Path Analysis method with the assistance of SmartPLS version 3.0 software. The findings indicate that competence, leadership, and motivation individually have a positive and significant effect on both performance and job satisfaction. Furthermore, job satisfaction is proven to have a positive and significant effect on performance and also acts as an intervening variable in the relationship between competence, leadership, and motivation in improving performance.

This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Mohamad Arie Ghiffari
Magister Manajemen, Universitas Pamulang
Tangerang Selatan, Indonesia
Email: ghiffariarie@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sebagai perangkat daerah, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki kedudukan dalam struktur organisasi pemerintahan daerah serta memegang peranan penting dalam menunjang pelaksanaan pemerintahan di daerah, terutama pada urusan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar di bidang ketenteraman, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat. Secara hukum, eksistensi serta kewenangan Satpol PP diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, yang menegaskan tugasnya dalam menegakkan peraturan daerah dan peraturan kepala daerah, sekaligus menjaga kondisi ketertiban dan ketenteraman di tengah masyarakat. Melalui kewenangan tersebut, Satpol PP menjadi salah satu elemen strategis dalam mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan daerah yang efektif serta berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Peran Satpol PP di Kabupaten Tangerang semakin krusial seiring dengan dinamika perkembangan wilayah yang ditandai oleh meningkatnya urbanisasi, pembangunan infrastruktur, serta aktivitas sosial dan ekonomi masyarakat yang terus berkembang. Perubahan tersebut membawa konsekuensi berupa meningkatnya kompleksitas permasalahan ketertiban umum, potensi pelanggaran peraturan daerah, serta munculnya konflik sosial yang memerlukan penanganan yang cepat dan tepat. Kondisi ini menuntut aparat Satpol PP untuk memiliki kinerja yang profesional, adaptif, dan responsif dalam menjalankan tugas dan fungsinya di tengah tuntutan masyarakat yang semakin tinggi.

Kinerja Satpol PP sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusianya, khususnya dalam aspek kompetensi, kualitas kepemimpinan, serta dorongan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap pegawai. Kompetensi aparat mencakup kemampuan teknis, pengetahuan, serta keterampilan yang diperlukan dalam rangka menjalankan tugas penegakan regulasi daerah, pengendalian ketenteraman dan ketertiban umum, serta perlindungan kepada masyarakat secara efektif. Hasil prasarvei terhadap pegawai Satpol PP Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa persepsi pegawai terhadap kompetensi masih berada pada kategori cukup, bahkan sebagian responden menunjukkan penilaian yang cenderung rendah, khususnya pada aspek pengembangan potensi diri dan dorongan untuk mencapai kinerja terbaik [5]. Hal ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pembinaan masih perlu dioptimalkan.

Selain kompetensi, aspek Kepemimpinan memiliki kontribusi yang bermakna secara statistik terhadap peningkatan kinerja pegawai Kepemimpinan yang efektif berperan dalam memberikan kejelasan arah, menjalin komunikasi yang harmonis, serta membentuk suasana kerja yang mendukung dan produktif. Dalam struktur organisasi Satpol PP Kabupaten Tangerang, peran kepemimpinan tidak hanya terbatas pada pimpinan puncak, tetapi juga melekat pada setiap jenjang struktural. Namun demikian, hasil prasarvei menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan masih belum sepenuhnya optimal, terutama dalam hal komunikasi pimpinan dengan bawahan serta ketepatan dalam pengambilan keputusan. Kondisi ini menunjukkan perlunya penguatan kapasitas kepemimpinan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan lebih terkoordinasi dan efektif.

Motivasi menjadi satu diantara unsur esensial yang berdampak pada kinerja aparat. Aparat yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya memperlihatkan komitmen yang kuat, kedisiplinan yang konsisten, serta rasa menanggung tanggung jawab yang lebih signifikan dalam pelaksanaan tugas dan peran yang diemban [1]. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja dan kualitas pelayanan. Berdasarkan hasil prasarvei, aspek motivasi pegawai Satpol PP Kabupaten

Tangerang masih tergolong belum optimal, terutama pada dimensi pemberian penghargaan atas pencapaian kerja dan kesempatan aktualisasi diri. Hal ini mengindikasikan perlunya perbaikan sistem penghargaan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan motivasi pegawai.

Di samping itu, Kepuasan kerja menjadi elemen signifikan yang mampu mempererat keterkaitan antara kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi dengan kinerja pegawai. Individu yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya umumnya akan menampilkan performa yang lebih optimal serta konsisten dalam jangka Panjang [4]. Hasil prasurevei menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Satpol PP Kabupaten Tangerang masih relatif rendah, terutama terkait kesesuaian gaji dengan beban kerja serta keadilan dalam sistem promosi jabatan. Kondisi ini mengindikasikan perlunya perbaikan kebijakan kompensasi, transparansi promosi, serta peningkatan dukungan dari pimpinan dan rekan kerja.

Kinerja Satpol PP Kabupaten Tangerang secara institusional tercermin dalam capaian Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Data periode 2020–2024 menunjukkan bahwa capaian kinerja belum mencapai target optimal dan masih mengalami perubahan yang tidak stabil dari satu tahun ke tahun berikutnya. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa adanya kendala dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi program kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan tata kelola organisasi, penguatan koordinasi lintas sektor, optimalisasi pemanfaatan sumber daya, serta pengembangan kapasitas aparatur guna mendorong pencapaian kinerja yang lebih stabil dan berkelanjutan.

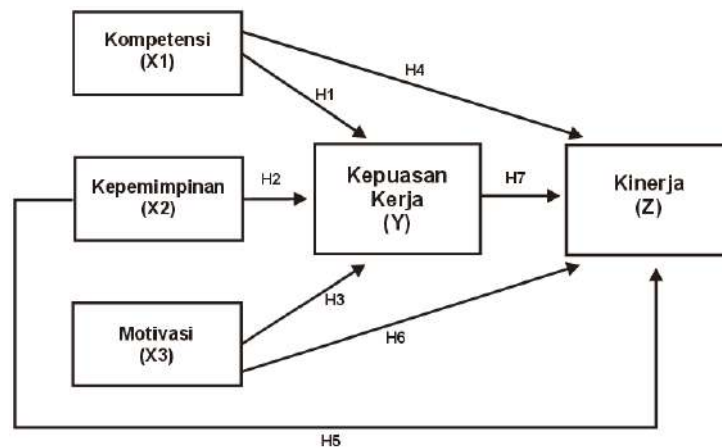
Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tangerang. Temuan yang diperoleh diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran secara konseptual dan aplikatif dalam peningkatan kinerja aparatur dan kualitas pelayanan publik di daerah.

2. METODE

Kegiatan Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif sebagai landasan dalam pengumpulan serta pengolahan data. Populasi yang menjadi objek penelitian meliputi semua aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tangerang yang berjumlah 268 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan yang dapat ditoleransi, sehingga diperoleh 160 orang sebagai responden penelitian. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling. Meskipun demikian, guna menjaga proporsi keterwakilan tiap bidang atau unit kerja, populasi terlebih dahulu diklasifikasikan secara proporsional berdasarkan struktur organisasi, kemudian responden dari masing-masing kelompok dipilih secara acak sederhana.

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa metode, yakni observasi lapangan, menyebarkan kuesioner dengan skala Likert (rentang skor 1–5), serta studi literatur sebagai dasar teoritis dan pendukung analisis. Sebelum memasuki tahap analisis, Alat ukur penelitian diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur variabel secara akurat dan konsisten. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 3.0 menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pengujian hipotesis berpedoman pada nilai *t-statistik* dan probabilitas (*p-value*) guna menentukan tingkat signifikansi hubungan antarvariabel, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Seluruh variabel penelitian diukur menggunakan instrumen yang telah memenuhi standar evaluasi dalam model pengukuran PLS. Dengan memperhatikan jumlah responden, karakteristik populasi, serta metode analisis yang digunakan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang lebih menyeluruh mengenai pengaruh kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap peningkatan ataupun penurunan kinerja melalui peranan kepuasan kerja pada Satpol PP Kabupaten Tangerang.

2.1 Paradigma Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

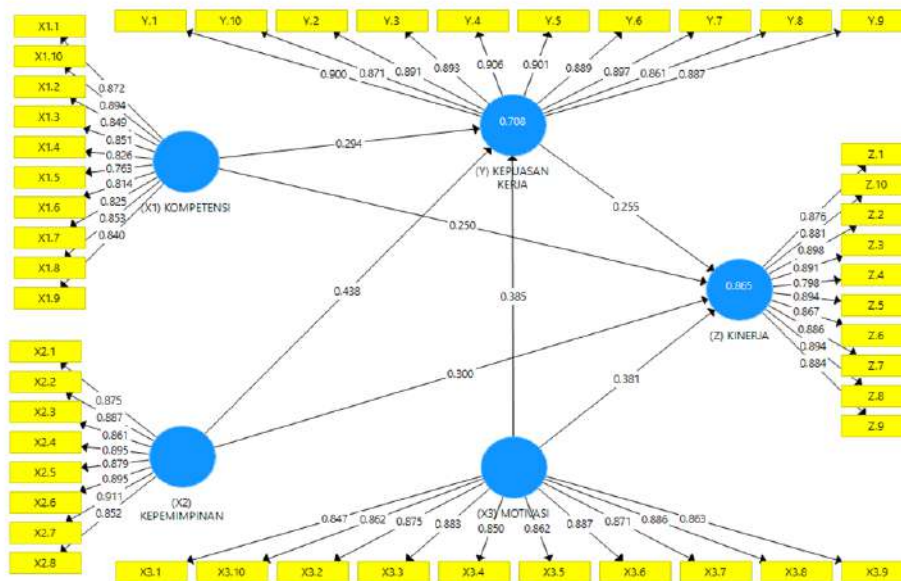
2.2 Hipotesis Penelitian

- Ha₁ : Kompetensi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap meningkatnya Kepuasan Kerja pada Satpol PP Kabupaten Tangerang.
- Ha₂ : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap meningkatnya Kepuasan Kerja pada Satpol PP Kabupaten Tangerang.
- Ha₃ : Motivasi memiliki pengaruh berpengaruh positif serta signifikan terhadap meningkatnya Kepuasan Kerja pada Satpol PP Kabupaten Tangerang.
- Ha₄ : Kompetensi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap meningkatnya Kinerja Satpol PP Kabupaten Tangerang.
- Ha₅ : Kepemimpinan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap meningkatnya Kinerja Satpol PP Kabupaten Tangerang.
- Ha₆ : Motivasi memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap meningkatnya Kinerja pada Satpol PP Kabupaten Tangerang.
- Ha₇ : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap meningkatnya Kinerja pada Satpol PP Kabupaten Tangerang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang ada dipenelitian ini berasal dari Informasi primer hasil pengumpulan langsung di lapangan dengan melaksanakan Pengedaran kuesioner kepada seluruh responden, kemudian diproses dan dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* atau biasa disingkat dengan PLS dengan bantuan aplikasi pada komputer yaitu SmartPLS dengan versi 3.0. Tahapan analisis dilakukan secara sistematis, dimulai dengan adanya evaluasi atau penilaian pada model pengukuran atau biasa disebut (*outer model*) melalui Pengujian validitas dan reliabilitas dikerjakan untuk menjamin bahwa setiap indikator mampu merepresentasikan konstruk secara tepat dan konsisten. Selanjutnya, pengujian dilanjutkan pada *inner model* untuk menelaah hubungan kausal serta besarnya Pengaruh yang timbul antarvariabel, baik secara langsung maupun melalui mekanisme mediasi oleh variabel tertentu. Hasil analisis mencerminkan bahwa seluruh indikator maupun konstruk penelitian telah memenuhi standar prasyarat dalam metode PLS, sehingga model penelitian dinilai layak dan memiliki tingkat kecocokan yang memadai untuk dianalisis lebih lanjut. Secara empiris, temuan tersebut menguatkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, dan motivasi berkontribusi signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pada pegawai, dengan kepuasan kerja memiliki peranan sebagai variabel yang mengukuhkan keterkaitan tersebut pada Satpol PP di Kabupaten Tangerang.

3.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)



Gambar 2. Skema *Outer Model* Smart PLS 3.0

3.1.1 Pengujian Nilai *Covergen Validity*

Tabel 1. Hasil *Outer Loading* Kompetensi (X1)

Variabel	Item	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai <i>Outer Loading</i>
Kompetensi (X1)	X1.1	0.70	0.872
	X1.2		0.849
	X1.3		0.851
	X1.4		0.826
	X1.5		0.763
	X1.6		0.814
	X1.7		0.825
	X1.8		0.853
	X1.9		0.840
	X1.10		0.894

Tabel 2. Hasil *Outer Loading* Kepemimpinan (X2)

Variabel	Item	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai <i>Outer Loading</i>
Kepemimpinan (X2)	X2.1	0.70	0.875
	X2.2		0.887
	X2.3		0.861
	X2.4		0.895
	X2.5		0.879
	X2.6		0.895
	X2.7		0.911
	X2.8		0.852

Tabel 3. Hasil *Outer Loading* Motivasi (X3)

Variabel	Item	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai <i>Outer Loading</i>
Motivasi (X3)	X3.1	0.70	0.847
	X3.2		0.875
	X3.3		0.883
	X3.4		0.850
	X3.5		0.862
	X3.6		0.887
	X3.7		0.871
	X3.8		0.886
	X3.9		0.863
	X3.10		0.862

Tabel 4. Hasil *Outer Loading* Kepuasan Kerja (Y)

Variabel	Item	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai <i>Outer Loading</i>
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.70	0.900
	Y.2		0.891
	Y.3		0.893
	Y.4		0.906
	Y.5		0.901
	Y.6		0.889
	Y.7		0.897
	Y.8		0.861
	Y.9		0.887
	Y.10		0.871

Tabel 5. Hasil *Outer Loading* Kinerja (Z)

Variabel	Item	Batasan Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai <i>Outer Loading</i>
Kinerja (Z)	Z.1	0.70	0.876
	Z.2		0.898
	Z.3		0.891
	Z.4		0.798
	Z.5		0.894
	Z.6		0.867
	Z.7		0.886
	Z.8		0.894
	Z.9		0.884
	Z.10		0.881

Berdasarkan informasi pada tabel, seluruh Indikator pengukuran yang merefleksikan masing-masing variabel dalam penelitian yang dilakukan, menunjukkan Nilai loading indikator berada di atas kriteria minimum 0,70. Temuan empiris tersebut memiliki indikasi bahwa tiap-tiap indikator dilengkapi dengan kemampuan yang baik dalam merepresentasikan konstruksinya serta memperlihatkan hubungan yang kuat dengan variabel yang diukur. Nilai ini telah memenuhi bahkan melampaui batas minimal yang ditetapkan dalam evaluasi outer model. Dengan demikian, instrumen penelitian dapat dinyatakan telah memenuhi persyaratan validitas konvergen serta dinilai layak untuk lanjut pada tahapan analisis selanjutnya.

3.1.2 Pengujian Nilai *Discriminant Validity*

Tabel 6. Hasil Uji *Fornell Larcker Criterion*

Variabel	Kompetensi (X1)	Kepemimpinan (X2)	Motivasi (X3)	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)
Kompetensi (X1)	0.839				
Kepemimpinan (X2)	0.300	0.882			
Motivasi (X3)	0.442	0.310	0.869		
Kepuasan Kerja (Y)	0.596	0.645	0.651	0.890	
Kinerja (Z)	0.661	0.658	0.751	0.846	0.877

Berdasarkan data pada tabel, nilai korelasi yang ada antar konstruk dalam model penelitian menunjukkan hasil yang berada di bawah nilai $\sqrt{\text{AVE}}$ masing-masing konstruk, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan. Fenomena tersebut membuktikan bahwa tiap konstruk merepresentasikan variabel indikatornya secara lebih akurat daripada konstruk eksternal yang lain. Kondisi ini menjustifikasi bahwa model pengukuran telah mencapai standar validitas diskriminan dalam kerangka PLS, sehingga konstruk yang dipakai mempunyai tingkat diferensiasi yang memadai dan tidak saling tumpang tindih.

3.1.3 Pengujian Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Tabel 7. Hasil Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Batas Nilai AVE	Nilai AVE
Kompetensi (X1)	0.50	0.705
Kepemimpinan (X2)		0.778
Motivasi (X3)		0.755
Kepuasan Kerja (Y)		0.792
Kinerja (Z)		0.770

Mengacu pada hasil yang disajikan dalam tabel, data penelitian dinyatakan memenuhi kelayakan untuk dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya karena seluruh indikator pengujian telah memenuhi standar atau ketentuan yang telah ditetapkan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing konstruk telah melampaui batas minimum 0,50 yang dipersyaratkan, menandakan kemampuan konstruk dalam menjelaskan varians indikatornya secara memadai. Dengan demikian, nilai AVE sebagaimana tercantum pada tabel dapat disimpulkan telah memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam pengujian model pengukuran.

3.1.4 Pengujian Nilai *Reliability*

Tabel 8. Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha & Pengujian Composite Reliability*

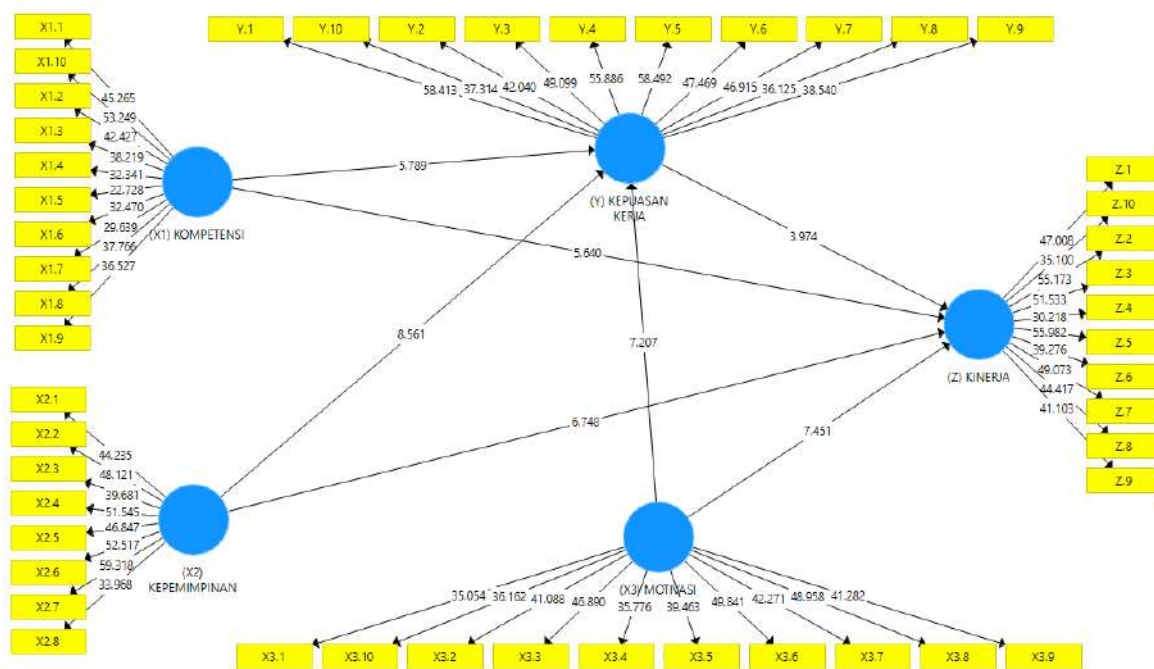
Variabel	Batas Nilai	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai <i>Composite Reliability</i>
Kompetensi (X1)	0.70	0.953	0.960
Kepemimpinan (X2)		0.959	0.966
Motivasi (X3)		0.964	0.969
Kepuasan Kerja (Y)		0.971	0.974

Kinerja (Z)	0.967	0.971
-------------	-------	-------

Mengacu pada hasil pengujian yang tercantum Sebagaimana terlihat pada tabel, semua variabel laten dalam model penelitian menunjukkan konsistensi internal yang baik. Kondisi tersebut dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* yang secara keseluruhan melebihi batas minimum 0,70. Kondisi tersebut mencerminkan adanya konsistensi internal yang baik pada masing-masing konstruk dalam merepresentasikan indikator pengukurnya. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dinyatakan andal sehingga instrumen tersebut dinilai pantas digunakan dalam proses pengumpulan data.

3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Ghozali (2017) menyatakan bahwa evaluasi model struktural bertujuan untuk mengetahui kemampuan model dalam memprediksi hubungan antarvariabel laten. Pengujian inner model dilakukan dengan menilai besarnya besarnya variasi pada konstruk endogen yang mampu diterangkan oleh konstruk eksogen dalam model penelitian, yang direpresentasikan melalui nilai *R-Square* pada variabel laten endogen.



Gambar 3. Skema Model Bootstrapping

3.2.1 Pengujian Nilai R-Square (R²)

Tabel 9. Hasil Uji R-Square (R²)

Variabel	Nilai R Square	Nilai R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.708	0.703
Kinerja (Z)	0.865	0.861

Berdasarkan hasil analisis data yang tersaji pada tabel, nilai R-Square menunjukkan bahwa variabel Kompetensi (X1), Kepemimpinan (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama mampu

menjelaskan variasi pada Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,708, dengan nilai Adjusted R-Square sebesar 0,703. Fakta empiris ini mengisyaratkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memberikan kontribusi yang substansial terhadap perubahan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, model yang dikembangkan memiliki daya jelaskan yang kuat dan memadai.

Selanjutnya, pada variabel Kinerja (Z) menunjukkan R-Square senilai 0,865 dan Adjusted R-Square senilai 0,861. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Kepemimpinan, dan Motivasi secara kolektif berperan sangat besar dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Tingginya nilai koefisien determinasi tersebut mencerminkan bahwa model struktural penelitian memiliki tingkat akurasi serta kemampuan prediktif yang sangat baik dalam menggambarkan hubungan antarvariabel yang dianalisis.

3.2.2 Pengujian Nilai Model Fit

Tabel 10. Hasil Uji SRMR

	Batas Nilai	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.08	0.041	0.041

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel, Nilai indeks kelayakan model, yaitu SRMR, tercatat senilai 0,041, yang jelas lebih rendah dibandingkan nilai acuan yang ditetapkan, yakni 0,08. Kondisi ini mengindikasikan bahwa model yang diterapkan pada penelitian ini menunjukkan kesesuaian dengan tolok ukur yang disyaratkan mempunyai kesesuaian yang baik, sehingga dapat dikategorikan sebagai good fit. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa model mampu menggambarkan hubungan antar variabel secara akurat dan konsisten dengan data yang ada.

Tabel 11. Hasil Uji RMS_{theta}

	Batas Nilai	Nilai RMS _{theta}
RMS _{theta}	0.12	0.100

Berdasarkan informasi yang tercantum pada tabel, nilai RMS_theta tercatat sebesar 0,100, masih berada di bawah batas kritis 0,12. Hal ini menandakan bahwa model penelitian yang dikembangkan telah memenuhi persyaratan kesesuaian model (model fit), sehingga dapat dianggap valid dan memenuhi standar untuk dilakukan pengujian lanjutan. Dengan demikian, struktur model yang diusulkan mampu merepresentasikan data dengan baik dan dapat dijadikan dasar yang andal untuk pengujian lebih lanjut.

3.3 Pengujian Hipotesis

Tabel 12. Hasil Uji Path Coeffisients

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Keterangan
(X1) Kompetensi -> (Y) Kepuasan Kerja	0.294	0.294	0.051	5.789	0.000	Diterima
(X1) Kompetensi -> (Z) Kinerja	0.250	0.247	0.044	5.640	0.000	Diterima
(X2) Kepemimpinan -> (Y) Kepuasan Kerja	0.438	0.436	0.051	8.561	0.000	Diterima
(X2) Kepemimpinan -> (Z) Kinerja	0.300	0.300	0.044	6.748	0.000	Diterima
(X3) Motivasi -> (Y) Kepuasan Kerja	0.385	0.387	0.053	7.207	0.000	Diterima

(X3) Motivasi -> (Z) Kinerja	0.381	0.383	0.051	7.451	0.000	Diterima
(Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja	0.255	0.257	0.064	3.974	0.000	Diterima

3.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada tingkat signifikansi 5%. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 5,789 yang lebih besar dibandingkan nilai t-tabel 1,65474, serta nilai P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama dinyatakan diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Puji Hartono (2022) [7].

2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hubungan antara Kepemimpinan (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan hasil yang signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Nilai t-statistik sebesar 8,561 melebihi nilai kritis t-tabel 1,65474, dengan P-Value sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis kedua diterima, yang berarti kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara umum, hasil penelitian ini mendukung studi sebelumnya yang dilaksanakan oleh Melina dan Syarifuddin (2023) [6].

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa Motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 7,207 yang lebih besar dari t-tabel 1,65474, serta P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis ketiga diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Z) menunjukkan hasil yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Nilai t-statistik sebesar 5,640 lebih besar dibandingkan t-tabel 1,65474, dengan P-Value sebesar 0,000 yang berada di bawah 0,05. Dengan demikian, hipotesis keempat diterima, yang menandakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Susanto, et al (2022) [9].

5) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil pengujian selanjutnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Z). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 6,748 yang melampaui nilai t-tabel 1,65474, serta P-Value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis kelima dinyatakan diterima, sehingga kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahputra, et al (2023) [10].

6) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengaruh Motivasi (X3) terhadap Kinerja (Z) juga terbukti signifikan secara statistik. Nilai t-statistik sebesar 7,451 lebih besar dibandingkan t-tabel 1,65474, dengan P-Value sebesar 0,000 yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis keenam diterima, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Sri, S. A. H. (2021) [8].

7) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis hubungan antara Kepuasan Kerja (Y) dan Kinerja (Z) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pada tingkat signifikansi 5%. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 3,974 yang melampaui nilai t-table 1,65474, serta nilai p-value sebesar 0,000 yang berada di bawah batas 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketujuh dinyatakan diterima. Artinya, kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan dalam penelitian ini konsisten dengan hasil yang diperoleh pada studi sebelumnya oleh Fahmi, et al (2021) [2].

Tabel 13. Hasil Uji *Specific Indirect Effects*

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
(X1) Kompetensi -> (Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja	0.075	0.076	0.023	3.252	0.001	Diterima
(X2) Kepemimpinan -> (Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja	0.112	0.112	0.032	3.526	0.000	Diterima
(X3) Motivasi -> (Y) Kepuasan Kerja -> (Z) Kinerja	0.098	0.100	0.029	3.341	0.001	Diterima

3.3.2 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

- 1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja
 Hasil pengujian mengonfirmasi bahwa Kompetensi (X1) memberikan pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini terefleksi dari nilai t-statistic sebesar 3,252 yang melampaui t-table 1,65474, serta p-value sebesar 0,001 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai. Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian Puji Hartono (2022) [7]
- 2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja
 Pengujian berikutnya membuktikan adanya pengaruh signifikan Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Kepuasan Kerja (Y). Capaian nilai t-statistic sebesar 3,526 secara substansial melampaui t-table 1,65474 dengan p-value 0,000 yang jauh di bawah ambang batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan krusial dalam mengakselerasi pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan keselarasan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fahmi, et al (2021) [2].
- 3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja
 Berdasarkan hasil pengolahan data, Motivasi (X3) terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Z) melalui peran mediasi Kepuasan Kerja (Y) pada Satpol PP Kabupaten Tangerang. Bukti empiris dari pengaruh ini terlihat dari nilai original sample sebesar 0,098 yang positif, disertai nilai t-statistik 3,341, yang melampaui batas kritis t-tabel 1,65474, serta P-Value 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi, semakin besar pula peningkatan kinerja yang terjadi melalui kepuasan kerja. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil yang diperoleh pada studi Flannero, et al (2022) [3].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan rangkaian hasil analisis serta pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan sejumlah kesimpulan dari penelitian yang berjudul “Analisis Kompetensi, Kepemimpinan, dan Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tangerang”. Kesimpulan ini disusun sebagai bentuk penegasan atas temuan empiris

yang diperoleh dari pengujian hipotesis serta interpretasi terhadap model penelitian yang digunakan, yaitu:

- 1) Kompetensi (X1) terbukti berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Satpol PP Kabupaten Tangerang. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata.
- 2) Kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (Z) pada Satpol PP. Artinya, efektivitas kepemimpinan memegang peranan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.
- 3) Motivasi (X3) juga berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja (Z) pada Satpol PP Kabupaten Tangerang. yang menegaskan bahwa dorongan kerja yang tinggi berkorelasi dengan pencapaian kinerja yang lebih baik.
- 4) Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tangerang. Artinya, kompetensi yang baik mampu meningkatkan tingkat kepuasan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya.
- 5) Kepemimpinan (X2) terbukti berpengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Satpol PP Kabupaten Tangerang. Hal ini mengindikasikan bahwa kualitas kepemimpinan yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
- 6) Motivasi (X3) memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y) pada Satpol PP Kabupaten Tangerang. sehingga semakin tinggi motivasi kerja, semakin besar pula tingkat kepuasan yang dirasakan pegawai.
- 7) Kepuasan Kerja (Y) berpengaruh positif serta signifikan terhadap Kinerja (Z) pegawai pada Satpol PP Kabupaten Tangerang. yang menegaskan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

REFERENSI

- [1] Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep dan indikator (1st ed.)*. Zanafa Publishing.
- [2] Fahmi, M. F., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Tanjungpinang. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4), 519–531. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i4.202>
- [3] Flannero, F., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada BPSDM Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 3(3), 195–206. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i3.7633>
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [5] Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- [6] Melina, D. R., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Bandung. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis Dan Inovasi*, 7(1), 35–46. <https://doi.org/10.25139/jiabi.v7i1.5816>
- [7] Puji Hartono. (2022). Pembelajaran Organisasi, Kompetensi Sumber Daya Manusia Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Batang). *Innovation, Theory & Practice Management Journal*, 1(2), 87–99. <https://doi.org/10.56444/jitpm.v1i2.7>
- [8] Sri, S. A. H. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 14(1), 46–57. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v14i1.39>
- [9] Susanto, A., Hadiyati, E., & Adi Setia, K. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap

- Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening dalam Masa Pandemi. *Jurnal Sosial Sains*, 2(2), 260–269. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i2.338>
- [10] Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- [11] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja (Edisi Kelima)*. PT. Raja Grafindo Persada.