



Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe

Catrin Ruth Greys
Universitas Lakidende

Heriswanto
Universitas Lakidende

Alamat: Jln Sultan Hasanuddin, No. 234

Korespondensi penulis: catrinruth87@email.com

Abstract. *This study aims to determine "The Influence of Competence, Work Motivation and Job Satisfaction on the Performance of Employees at the Konawe District Attorney's Office" The population in this study were all employees of the Konawe District Attorney's Office, totaling 41 people. Determination of the sample in this study was carried out by census, meaning that the entire population was sampled. The analytical tool used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the variable Competence Work Motivation and Job Satisfaction simultaneously have a significant positive effect. and the results show that partially the competence variable has a significant effect while Work Motivation and Job Satisfaction have no significant effect on the performance of the Konawe District Prosecutor's Office employees.*

Keywords: *Competence, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe" Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe yang berjumlah 41 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara sensus artinya seluruh populasi dijadikan sampel. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan. dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan sedangkan Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe.

Kata kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting bagi setiap organisasi sehingga perlu dikelola, diatur dan dimanfaatkan agar dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Demikian pula sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Perlu disadari, bahwa untuk mengimbangi perubahan-perubahan dan kemajuan dalam berbagai aspek yang mempengaruhi beban kerja pimpinan dituntut tersedianya tenaga kerja yang setiap saat dapat memenuhi kebutuhan. Untuk itu, membuat seseorang pimpinan harus dapat mengelola sumber daya secara efektif dan efisien terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam kondisi seperti ini, bagian kepegawaian juga dituntut harus selalu mempunyai strategi baru untuk

dapat mengembangkan dan mempertahankan pegawai yang cakap yang diperlukan oleh suatu instansi Menurut Widjaja (2018:168)

Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai sdalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja mengacu pada teori Husnan yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sikap pribadi. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi yang sesuai dengan profesinya, maka dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai. Dimensi yang digunakan untuk mengukur kinerja mengacu pada teori Husnan yaitu hasil kerja, perilaku kerja, sikap pribadi. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi yang sesuai dengan profesinya, maka dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim Rivai (2009: 289) Dari kompetensi, kinerja atau kualitas pelayanan dihasilkan, kemudian dari kinerja atau kualitas pelayanan maka menghasilkan prestasi kerja dan terwujudnya efektivitas dan efisiensi. Sehingga jelas bahwa kompetensi yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai.

Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Motivasi Kerja adalah suatu dorongan dan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya. Dalam pengertian lain motivasi dapat diartikan sebagai motif atau sebagai faktor pendorong yang bersifat internal yang datang dari dalam diri seseorang untuk menimbulkan dan mengarahkan perilaku atau perbuatan yang akan dilakukannya. Setiap pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi

yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Motivasi pegawai haruslah tetap tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Herzberg dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang.

Kantor Kejaksaan Negeri Konawe yang bergerak di bidang hukum yang mengatur segala hukum pidana yang ada di Kab. Konawe, dengan adanya Kompetensi motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe maka kinerja pegawai akan maksimal sehingga tujuan yang diinginkan di Kantor Kejaksaan Negeri Konawe dapat menyelesaikan segala hukum pidana.

Motivasi kerja pegawai di Kantor Kejaksaan Negeri Konawe masih terbilang rendah, hal tersebut bisa dilihat dari tidak adanya absensi dan punishment untuk pegawai yang tidak masuk kerja tanpa ijin. Sehingga mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun. Hasil yang didapatkan kurang maksimal. Pada kenyataannya kepuasan kerja sering kali kurang mendapat perhatian oleh setiap instansi. Salah satunya adalah di Kantor Kejaksaan Negeri Konawe terdapat beberapa pegawai yang kurang puas terhadap insentif yang diterimanya berdasarkan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan pegawai tersebut kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan waktu kehadiran di kantor jadi tidak sesuai peraturan datang dan pulang kerja tidak pada waktunya.

Research gap pada penelitian ini di latar belakang oleh berbagai penelitian terdahulu yang sesuai dengan variabel yang akan diteliti. Pada penelitian variabel Kompetensi dan variabel kinerja pegawai, kajian pada penelitian yang dilakukan oleh Suarniti, Ni Kadek Sri (2022) yang menemukan bahwa variabel kompetensi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriyah Nur Hs dan Hazmanan Khair (2021) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Kominfo di Labuhanbatu Utara.

KAJIAN TEORITIS

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (human resources) merupakan investasi yang sangat berharga bagi sebuah organisasi yang dipersiapkan, dijaga, agar tetap memiliki kemampuan dan profesionalisme dalam melakukan pekerjaan sehingga organisasi tetap bertahan, eksis dan

berkembang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sutrist. (2016) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa. (Hasibuan, et al, 2021). Lebih lanjut, Yulistiyono, et al (2021) menambahkan sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang terpenting bagi keberlangsungan suatu lembaga maupun organisasi, karena sumber daya manusia menjadi modal yang patut diperhatikan dan memiliki peran penting mencapai suatu keberhasilan.

Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang berdasarkan beban kerja yang diperolehnya (Mukhtar, A. 2020). Sedangkan menurut As'ad (2021:13) bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kinerja merujuk pada hasil berdasarkan kualitas dan kuantitasnya Mukhtar, A. (2021). Robbins dalam (Yang et al., 2020 mengemukakan lima dimensi untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil, yaitu kualitas (quality), kuantitas (quantity), ketepatan waktu (pompntnees).

Pengertian Kompetensi

Menurut (Wibowo;2016). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.. menurut Spencer (dalam Sutrisno, 2019,) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya Adalah sebagai berikut;

- a. Karakteristik dasar (underlying characteristic), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

- b. Hubungan kausal (causally related), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat)
- c. Kriteria (criterion referenced), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar. Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Pengertian Motivasi kerja

Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016: 278), motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Sementara, motivasi kerja menurut Pandji Anoraga (2014: 35) adalah suatu yang memunculkan semangat atau dorongan kerja. Berdasarkan pendapat para ahli, motivasi kerja adalah suatu proses ketika seseorang terdorong untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah kepada tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

METODE PENELITIAN

Untuk memperoleh data sebagai bahan penelitian digunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Dokumentasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mencari dan mempelajari data atau informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku referensi, dan bahan-bahan publikasi yang tersedia di perpustakaan.
2. Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.
3. Kuesioner (Angket) adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala Likert dengan lima poin. Untuk keperluan analisis Kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

Sangat Setuju	= Skor 5
Setuju	= Skor 4
Netral	= Skor 3
Tidak Setuju	= Skor 2
Sangat Tidak Setuju	= Skor 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikan variabel kompetensi (X1) dan variabel (X2) motivasi kerja dan kepuasan (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai negeri sipil (Y) sehingga diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,766 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 2,736 ($2,766 > 2,736$) dengan signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05 ($0,000 < 0,05$) artinya adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Konawe.

Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai Kejaksaan Negeri Konawe adalah variabel kompetensi dengan nilai Beta sebesar 0,817 hal ini disebabkan dengan adanya kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh K.D Krisnawati dan I.W.Bagia (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi pada karyawan PT Sapta Prima Cargo” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah dan signifikan variabel kompetensi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,546 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,999 dimana ($4,546 < 1,999$). Dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05, dimana ($0,000 < 0,05$). Hasil ini menjelaskan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan, mengatakan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai kantor kejaksaan konawe pada kantor tersebut. Sehingga hipotesis yang telah dirumuskan sesuai dengan hasil yang telah didapatkan yaitu H_0 ditolak. Dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Abdi dan Wahid (2018) yang menerangkan bila karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mampu dalam meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Meningkatkan kompetensi kerja perlu dilakukan didalam organisasi perusahaan. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik didalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah keterampilan (X1.3) sebesar 4,20, sementara indikator yang paling besar pengaruhnya adalah sikap (X1.5) sebesar 4,32 Hal ini bermakna bahwa seluruh pegawai dapat melaksanakan tuntutan tugas, dan memiliki kompetensi kerja dengan baik oleh pegawai maka akan berdampak pada semakin bagusnya kinerja yang akan dihasilkan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh K.D Krisnawati dan I.W.Bagia (2021) yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja karyawan Studi pada karyawan PT Sapta Prima Cargo” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Hasrudy Tanjung (2018) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai T_{hitung} sebesar 0,477 sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikan sebesar 0,05 adalah 1,999. Dengan demikian t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($0,477 < 1,999$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya, bahwa motivasi kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe.

Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. Artinya Motivasi Kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai . Kurangnya penghargaan

berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi Kerja pegawai dalam bekerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia" Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Hasil penelitian ini juga di dukung penelitian oleh Rosmaini dan Hasrudy Tanjung (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai Thitung sebesar 0,474 sedangkan nilai t tabel pada taraf signifikan sebesar 0,05 adalah 1,999. Dengan demikian t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,474 < 1,999$). Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya, bahwa kepuasan kerja (X3) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe.

Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. Artinya bahwa kepuasan kerja akan penghargaan yang di dapat masih rendah antara pegawai yang berkinerja baik dengan yang cukup dinilai sama dan kurang promosi jabatan yang tidak diberikan kepada pegawai sehingga pada saat di ukur kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai tidak berpengaruh signifikan. Indikator yang paling kecil pengaruhnya adalah promosi (X3.3) sebesar 4,02 sementara indikator yang paling besar pengaruhnya adalah pengawas (X3.8) sebesar 4,41. hal ini bermakna bahwa seluruh pegawai dapat melaksanakan kerja dengan baik.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizal Nabawi (2019) berjudul pengaruh Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Beban kerja terhadap kinerja dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang. hasil penelitian

menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang. secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat kabupaten aceh tamiang.

Hasil penelitian ini juga mendukung yang dilakukan Risza Putri Elburdah (2018) yang berjudul ‘‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Dan Kesehatan Hewan Provinsi Riau’’ Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan kerja tidak secara signifikan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Sedangkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja tidak signifikan. terhadap kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. variabel yang paling dominan berpengaruh kompetensi terhadap peningkatan kinerja pegawai kantor kejaksaan Negeri Konawe adalah variabel kompetensi dengan nilai Beta sebesar 0,817, hal ini disebabkan karena dengan adanya kompetensi yang tinggi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe.
2. Kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti meningkatnya kompetensi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe.
3. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. Artinya Motivasi Kerja tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi Kerja pegawai dalam bekerja.
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Konawe. Artinya bahwa kepuasan kerja akan penghargaan yang di dapat masih rendah, antara pegawai yang berkinerja baik dengan yang cukup dinilai sama. sehingga pada saat diukur kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai negatif.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian diatas maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai dengan memberikan bonus dan tunjangan, dan juga perlunya memberikan pekerjaan sesuai skill yang di miliki pegawai.
2. Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan lebih memluas lagi dari penelitian sebelumnya baik variabel maupun objek yang di teliti.

DAFTAR REFERENSI

- Fady Yunus. (2009) dengan judul " *Pengaruh Kompetensi Sumber daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Park Surabaya*, skripsi Universitas 11 Mart Surabaya
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi :Jakarta. Bumi Aksara
- Koesmona, Teman, 2005, "*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyaan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 7 no 2 hal 171-188. Surabaya: Universitas KatholikWidyaMandala.
- Koesmono (2005) "*pengeruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan*, jurnal manajemen dan kewirausahaan vol 7 no 2. Hal 171-188.
- Liana, Y. (2020). *Kompetensi pegawai, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai*. *INSPIRASI: JURNAL ILMU-ILMU SOSIAL*, 17(2), 316-326.
- Mangkunegara, 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Rasa Karya Bandung*:
- Mangkunegara.A.P (2001), *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mocheriono. 2009, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia,
- Mocheriono. 2012. "*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang*. Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi, 1(1), 1-24.
- Nurmasitha, Faiza. *Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan (Studi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo)*. Diss. Brawijaya University, 2013.

- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, and Lukman Hakim Siregar. "Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai." *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi) 2* (2019): 666-670.
- Purba, Sukarman. "BAB 1 KONSEP MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA." *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Teori* (2023):
- Putra, M. Vicky Rama. "PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KONTRAK NON MEDIS RSUD CARUBAN KABUPATEN MADIUN." *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, dan Akuntansi*. Vol. 4. 2022.
- Ragil Permansari, 2013. "Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang". *Management Analysis Journal: Universitas Negeri Semarang*, ISSN 2252-6552
- Salim & Sutanto, B. M. (2013). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Haragon Surabaya*. Agora Sopiah. 2008. "Manajemen Sumber Dava Manusia®. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Suarniti ,Ni Kadek Sri. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pdam Kabupaten Klungkung*. 2021. PhD Thesis. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Suparjono. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Rektorat Universitas Islam Negeri (UIN) Sultan Syarif Kasim Riau". *Jurnal Sosial Ekonomi dan Pembangunan: Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Riau*, ISSN 2087-4502
- Susilowati (2012) "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Patra Jasa Semarang, *Management Analysis Journal: Universitas Negeri Semarang*, ISSN 2252-6552.
- Suswardji, Edi, Rachmat Hasbullah dan Tresna F. "Hubungan Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Singa perbangsa Karawang' *Jurnal Manajemen*, Volume 09 Nomor 3, hal 787- 788. 2012
- Syahroni ,2006. *Pentingnya Kompetensi Organisasi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Toto, Harenal Daeng, et al. "Kedisiplinan dan Motivasi Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan." *Jurnal Manajemen Perbankan Keuangan Nitro* 5.1 (2022): 10-19.
- Verawati, T., Utama, R. E., & Budiasih, Y. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Godong Ijo Asri* Periode 2019-2021. *MRBEST*, 1(1), 83-97.
- Zubair 2015, "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Komitmens Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat Operasional PT. Bank Aceh". Skripsi Universitas Syiah Kuala, Aceh.
- Zulkifli 2015, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Dinas Catatan Sipil Kota Sabang)". Skripsi Universitas Syiah Kuala, Aceh.