



Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang

Alliyya Khansa Faradila^{1*}, Damayanti²

^{1,2} Universitas YPPI Rembang

* E-mail Korespondensi: faraalia44@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 20-12-2024

Revision: 24-12-2024

Published: 26-12-2024

DOI Article:

10.24905/permana.v16i2.563

A B S T R A K

Adapun terdapat tujuan yang ingin diraih yakni menguji serta menjelaskan pengaruh dari kompetensi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja di mana memiliki pengaruh pada kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang. Populasi dari penelitian ini ialah keseluruhan pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel dikerjakan melalui pemakaian sampel jenuh. Analisis regresi linear berganda dipergunakan sebagai metode analisis data. Temuan penelitian mempertunjukkan bahwasanya kompetensi punya pengaruh positif maupun signifikan pada kinerja pegawai, disiplin kerja memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan pada kinerja pegawai, serta kepuasan kerja juga punya pengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja pegawai. Berdasar pada hasil uji determinasi, pada model analisis ini, ketiga variabel independen di mana mencakup kompetensi, disiplin kerja, maupun kepuasan kerja hanya dapat memaparkan variabel kinerja pegawai sebanyak 39,5%.

Kata Kunci: Kompetensi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

A B S T R A C T

There are objectives to be achieved, namely testing and explaining the influence of competence, work discipline, and job satisfaction which have an influence on the performance of employees of the Rembang Regency Inspectorate Office. The population of this study were all employees of the Rembang Regency Inspectorate Office with a total of 50 people. The sampling technique was done through the use of saturated samples. The data analysis method applied was multiple linear regression analysis. The research findings show that competence has a positive and significant effect on employee performance, work discipline has a positive but insignificant effect on employee performance, and job satisfaction also has a positive but insignificant effect on employee performance. Based on the results of the determination

Acknowledgment

test, in this analysis model, the three independent variables which include competence, work discipline, and job satisfaction can only explain the employee performance variable as much as 39.5%

Keyword: *Competence, Work Discipline, Job Satisfaction Employee Performance.*

© 2024 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Lembaga pemerintah ialah entitas yang memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas administratif di sektor eksekutif, baik di tingkat nasional maupun lokal. Instansi pemerintahan merupakan suatu organisasi yang mencakup sejumlah orang yang tidak dipilih secara khusus, yang bertugas untuk menjalankan misi negara dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat (Afra, 2023). Instansi pemerintah akan berhasil mencapai tujuannya jika dapat mengelola, menggerakkan, serta memakai sumber daya manusia dengan optimal serta efisien (Wanta et al., 2022). Suatu organisasi memiliki potensi sumber daya manusia menjadi peranan esensial dalam meraih tujuan organisasi.

Pengawasan yang dilakukan oleh APIP mencakup berbagai kegiatan seperti review, evaluasi, dan pemantauan. Namun, dalam praktiknya, APIP sering menghadapi berbagai tantangan, termasuk rasa kekeluargaan, kebersamaan, dan pertimbangan kemanusiaan. Struktur dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) meliputi Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP), Inspektorat Jenderal, Inspektorat Provinsi, dan Inspektorat Kota.

Inspektorat berfungsi menjadi Badan yang bertugas untuk melaksanakan pemeriksaan, pengawasan, dan evaluasi terhadap pelaksanaan tugas maupun fungsi pada sebuah organisasi ataupun lembaga pemerintahan. Inspektorat Daerah memiliki tanggung jawab utama dalam mengawasi penyelenggaraan pemerintahan daerah, mencakup kebijakan, anggaran, dan kinerja, guna menjamin bahwa setiap tugas maupun fungsi dikerjakan selaras akan peraturan hukum yang diberlakukan. Inspektorat Daerah punya hak guna mengerjakan pemeriksaan, evaluasi, maupun pengawasan pada seluruh unit kerja pada tingkat daerah, di mana mencakup dinas, badan serta lembaga daerah (Romanti, 2023).

Suatu pegawai pada saat melaksanakan tugas secara baik, ditetapkan melalui penilaian akan kinerja. Penilaian tidak hanya dikerjakan guna membantu melakukan pengawasan pada sumber daya akan tetapi guna melakukan kalkulasi tingkat pemakaian sumberdaya yang terdapat. Penilaian terhadap kinerja berguna dalam memberi peningkatan kinerja tiap bagian yang memperlihatkan kecakapan pegawai yang kurang dan bisa diketahui sehingga bisa ditemukan strategi untuk memberi peningkatan akan kinerja.

Dalam konteks manajemen kinerja suatu organisasi, kinerja pegawai menjadi aspek yang sangat signifikan. Kinerja diartikan sebagai hasil kerja individu yang dihasilkan, yang mencerminkan potensi dan kapasitas sumber daya manusia (Sari et al., 2023). Kinerja yang baik diharapkan dapat memberikan dampak positif pada kualitas pegawai. Haryanto et al., (2023) kinerja pegawai tidak hanya bisa diraih sebab keinginan pada internal diri, ada pula hal lainnya yang dapat dijadikan faktor untuk memberi peningkatan kinerja pegawai di mana mencakup kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja (Haryanto et al., 2023). Menurut Gunawan & Damayanti, (2024) kinerja adalah karakteristik motivasi dan kapasitas.

Kompetensi Kemampuan ini mencakup pelaksanaan pekerjaan yang berlandaskan keterampilan maupun pengetahuan, ditunjang oleh sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Mengacu pada pernyataan dari Edison dalam Sari et al., (2023) kompetensi ialah kecakapan individu dalam mengerjakan sebuah pekerjaan secara benar serta mempunyai keunggulan di mana dilandaskan akan serangkaian hal yang berkaitan dengan wawasan (*knowledge*), keahlian (*skill*), maupun sikap (*attitude*). Hasil penelitian Haryanto et al., (2023) kompetensi punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai, di mana makin tinggi kompetensi pegawai bisa memberi peningkatan pada kinerja pegawai. Hasil penelitian memiliki perbedaan di mana ditemukan Hamdiah et al., (2023) mengungkapkan bahwasanya kompetensi punya pengaruh positif tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Mengacu dari pernyataan Veitzal dan Rivai dalam Wanta et al., (2022) Sebagai alat komunikasi, disiplin kerja membantu manajer dalam mengajak pegawai untuk mengubah perilaku mereka, sekaligus berupaya memberi peningkatan daya sadar serta patuh akan aturan perusahaan serta norma-norma yang diberlakukan. Hasil penelitian Syarifuddin et al., (2023) disiplin kerja punya pengaruh positif serta signifikan akan kinerja pegawai. Adanya perbedaan pada hasil penelitian sebagaimana ditemukan Irawan et al., (2021) disiplin kerja punya pengaruh negatif signifikan akan kinerja.

Menurut Sinambela dalam Hairunnisa & Ali, (2022) Kepuasan kerja bisa didefinisikan menjadi perasaan yang dimiliki suatu individu terhadap hasil kerja yang diperoleh melalui usaha mereka sendiri (*internal*) serta faktor-faktor eksternal yang mendukung, sesuai dengan kondisi kerja maupun hasil yang diraih. Hasil penelitian Syarifuddin et al., (2023) mempertunjukkan disiplin kerja punya pengaruh positif maupun signifikan akan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini terdapat perbedaan sebagaimana ditemukan Daga et al., (2021) kepuasan kerja punya pengaruh yang negatif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang adalah suatu lembaga dengan berlokasi pada Jl. Raya Rembang-Lasem Km 1,1, Tireman Barat, Tireman, Kec. Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah 59219. Data jumlah pegawai dan penilaian kinerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Rembang bisa tertinjau melalui Tabel 1, seperti ini:

Tabel 1 Data Jumlah Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang

Pegawai	Jumlah
Pegawai Tetap (PNS)	50
THL (Tenaga Harian Lepas)	13
Total	63

Sumber: Data Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang, 2023

Berdasarkan Tabel 1 di atas, didapatkan jumlah Pegawai Tetap (PNS) dengan jumlah 50 orang serta THL (Tenaga Harian Lepas) dengan jumlah 13 orang, maka jumlah total Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang sebanyak 63 orang.

Data penilaian kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang dalam menentukan kinerja setiap pegawai dapat dilihat data penilaian kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang pada tahun 2021-2023 terdapat beberapa hasil yang berbeda, ada yang mengalami peningkatan adapun yang mengalami penurunan dalam penilaian kinerja yang dilakukan setiap tahun. Hasil pra-survei juga menunjukkan kompetensi, disiplin kerja maupun kepuasan kerja punya pengaruh besar pada kinerja pegawai. Melalui hasil penilaian kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang mempunyai rata-rata kinerja yang baik tetapi masih dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai karena masih terdapat pegawai yang kinerjanya tidak atau belum stabil setiap tahun.

METODE PENELITIAN

Penelitian berlokasi di Kantor Inspektorat, Kabupaten Rembang, yang berlokasi di Provinsi Jawa Tengah. Pemilihan lokasi ini dilandaskan pada serangkaian penelitian sebelumnya

serta pengamatan bahwa topik ini belum banyak dieksplorasi oleh peneliti lain. Digunakan data primer pada penelitian ini di mana didapati lewat sasaran kinerja pegawai dengan salah satu pegawai di Kantor Inspektorat, Kabupaten Rembang. Pengumpulan data primer mencakup diskusi mengenai kompetensi, disiplin kerja, serta kepuasan kerja yang dimiliki pegawai. Data evaluasi kinerja digunakan sebagai tolok ukur untuk menilai kinerja pegawai. Fokus penelitian ini ialah pada pegawai Kantor Inspektorat di Kabupaten Rembang, di mana keseluruhan jumlahnya 50 individu yang berpartisipasi. Teknik sampling yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh responden sebanyak 50 orang diikutsertakan dalam penelitian. Regresi linear berganda dipergunakan sebagai metode analisis data, yang bertujuan dalam menilai relasi antara variabel independen maupun dependen serta menetapkan apakah ada pengaruh di antara keduanya (Widyaningsih, 2021).

HASIL

Uji Validitas

Sebanyak 50 responden berpartisipasi dalam uji validitas instrumen. Nilai signifikansi yang dihasilkan dari sampel ini menjadi dasar untuk menentukan validitas pernyataan. Kriteria uji validitas ialah:

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka pernyataan dianggap valid.
- Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka pernyataan dianggap tidak valid.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kompetensi	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,001	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,023	Valid
	9	0,000	Valid
	10	0,000	Valid
	11	0,010	Valid
Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,000	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,009	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid

Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0,001	Valid
	2	0,000	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,001	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,005	Valid
	10	0,015	Valid
	11	0,012	Valid
Variabel	Pernyataan	Nilai Signifikansi	Keterangan
Kinerja	1	0,000	Valid
	2	0,001	Valid
	3	0,000	Valid
	4	0,000	Valid
	5	0,000	Valid
	6	0,000	Valid
	7	0,000	Valid
	8	0,000	Valid
	9	0,002	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Hasil uji validitas menjelaskan bahwasanya pernyataan kuesioner disetiap variabel telah dianggap valid. Karena setiap pernyataan memiliki nilai $<0,05$.

Uji Reliabilitas

Sesudah uji validitas, dikerjakan uji reliabilitas untuk menilai konsistensi hasil pengukuran. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam Tabel 3 sebagaimana tercantum seperti ini:

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standarisasi Reliabel	Keterangan
Kompetensi	0,860	$>0,70$	Reliabel
Disiplin Kerja	0,799	$>0,70$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,816	$>0,70$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,850	$>0,70$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Hasil uji reliabilitas sebagaimana tertunjuk dalam Tabel 3 mempertunjukkan bahwasanya nilai *cronbach alpha* untuk seluruh variabel penelitian berada di atas ambang batas reliabilitas yang dapat diterima yaitu 0,70. Hal ini menandakan bahwa kuesioner yang diterapkan memberikan hasil yang valid dan dapat diakui sebagai data yang akurat.

Analisis Regresi Linier Berganda

Pendekatan statistik di mana diketahui sebagai analisis regresi linier berganda berfungsi dalam mengeksplorasi relasi antara variabel independen (X) maupun variabel dependen (Y) (Widyaningsih, 2021). Metode ini secara khusus dipakai dalam menyelidiki pengaruh pelatihan (X₁), pengembangan karier (X₂), maupun pengalaman kerja (X₃) pada kinerja pegawai (Y), yang merupakan variabel dependen. Untuk menentukan signifikansi hasil, dilakukan uji-t, di mana hipotesis H₁, H₂ dan H₃ dianggap valid jika koefisien β_1 , β_2 dan β_3 positif dan nilai signifikansi di bawah 0,05. Sebaliknya, hipotesis ini akan ditolak jika koefisiennya negatif atau positif tetapi nilai signifikansinya $> 0,05$. Hasil dari analisis regresi linier berganda bisa didapati melalui Tabel 4 seperti ini:

Tabel 4 Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients B	T	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error				
Konstanta	10.499	4.912		2.138	.038	
Kompetensi (X ₁)	.334	.155	.396	2.159	.038	H ₁ Diterima
Disiplin Kerja (X ₂)	.281	.193	.226	1.452	.153	H ₂ Ditolak
Kepuasan Kerja (X ₃)	.110	.114	.135	.962	.341	H ₃ Ditolak

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Tabel 4 memaparkan bahwasanya nilai β dalam kolom koefisien yang tidak terstandarisasi berfungsi sebagai koefisien regresi. Dengan ini, analisis regresi linier berganda bisa dijabarkan sebagaimana berikut:

$$Y = 10,499 + 0,334 X_1 + 0,281 X_2 + 0,110 X_3$$

Berdasar pada persamaan regresi sebelumnya bisa dipaparkan seperti ini:

- Nilai konstanta sebanyak 10,499, memiliki arti apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka variabel kinerja pegawai sebanyak 10,499.
- Nilai koefisien regresi kompetensi sebanyak 0,334, memiliki arti bahwasanya tiap terjadi kenaikan kompetensi sebesar satu satuan maka akan berpengaruh memberi peningkatan kinerja pegawai 0,334.
- Nilai koefisien regresi disiplin kerja sebanyak 0,281, memiliki arti bahwasanya tiap terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh memberi peningkatan kinerja pegawai sebanyak 0,281.
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebanyak 0,110, memiliki arti bahwasanya tiap

terjadi kenaikan kepuasan kerja sebesar satu satuan maka akan berpengaruh memberi peningkatan kinerja pegawai sebanyak 0,110.

- e. Dalam analisis regresi tersebut, kompetensi muncul sebagai faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, terlihat dari nilai koefisien yang paling tinggi yaitu 0,334 dibandingkan faktor lainnya.

Uji t Parsial

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang

Berdasar pada Tabel 4 bisa didapati bahwasanya nilai koefisien regresi kompetensi sebanyak 0,334 serta nilai signifikansinya sebanyak 0,036. Dengan ini hipotesis pertama yang memaparkan diduga kompetensi punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai diterima karena nilai koefisien regresinya positif. Hasil penelitian mempertunjukkan bahwasanya kompetensi punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Kantor inspektorat Kabupaten Rembang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang

Berdasar pada Tabel 4 bisa didapati bahwasanya nilai koefisien regresi disiplin kerja sebanyak 0,281 dan nilai signifikansinya sebanyak 0,153. Dengan ini hipotesis pertama yang memaparkan diduga disiplin kerja punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai ditolak sebab nilai signifikansinya $> 0,05$. Hasil penelitian memaparkan bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor inspektorat Kabupaten Rembang.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang

Berdasar pada Tabel 4 bisa didapati bahwasanya nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebanyak 0,110 serta nilai signifikansinya sebanyak 0,341. Dengan ini hipotesis pertama yang memaparkan diduga kepuasan kerja punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai ditolak sebab nilai signifikansinya $> 0,05$. Hasil penelitian mempertunjukkan bahwasanya kepuasan kerja punya pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor inspektorat Kabupaten Rembang.

Uji Determinasi

Uji determinasi (R) pada dasarnya bertujuan untuk menilai sejauh mana model dapat memaparkan variasi dari variabel dependen (Ghozali, 2020). Guna mengetahui kontribusi dari variabel independen pada variabel dependen ditinjau melalui *adjusted R square*-nya, dipakai nilai *adjusted R square* sebab penelitian ini memakai analisis regresi dengan jumlah variabel lebih dari satu. Hasil uji determinasi sebagaimana bisa ditinjau dalam Tabel 5 sebagaimana ini:

Tabel 5 Hasil Uji Determinasi

Model	<i>Adjusted R Square</i>
Kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai	0,395

Sumber: Data primer yang diolah, 2024.

Berdasar pada Tabel 5 di atas, maka bisa didapati bahwasanya besarnya koefisien *adjusted R square* ialah 0,395. Nilai ini mempertunjukkan bahwasanya variasi variabel dependen, yakni kinerja pegawai dipaparkan sebesar 39,5% oleh variabel independen yaitu kompetensi, disiplin kerja maupun kepuasan kerja, sementara sisanya 60,5% (100% - 39,5%) dipaparkan oleh faktor lain yang tidak dilakukan teliti.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang.

Hasil uji hipotesis pertama memberi bukti kompetensi punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang. Artinya peningkatan kompetensi yang mencakup indikator keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, kecakapan intelektual serta budaya organisasi punya pengaruh besar pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang.

Berdasarkan *goal setting theory* untuk menetapkan tujuan dan pengembangan diri dalam teori tersebut dalam pengembangan strategi tindakan yang ditujukan untuk memotivasi dan membimbing individu atau kelompok dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Kompetensi mengacu akan kecakapan dalam menyelesaikan pekerjaan maupun tugas yang diberi, di mana berlandaskan pada keterampilan serta pengetahuan, maupun disokong oleh sikap kerja yang dibutuhkan dalam konteks pekerjaan (As'ad, 2021). Berdasarkan hasil dari jawaban responden variabel kompetensi setuju dengan skor 4 yaitu sebanyak 56,72% dan dilihat dari hasil uji parsial diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompetensi sebanyak 0,334 serta nilai

signifikansinya sebanyak 0,036.

Hasil penelitian ini selaras akan hasil penelitian Mawahibah et al., (2020) dan hasil penelitian Rumbu et al., (2022) bahwasanya kompetensi punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang.

Hasil uji hipotesis kedua membuktikan disiplin kerja punya pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang. Artinya peningkatan disiplin kerja yang mencakup indikator ketepatan waktu, target dan kuantitas kerja serta kualitas kerja punya pengaruh kecil pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang.

Berdasar pada *goal setting theory* guna menetapkan tujuan dan pengembangan diri dalam teori tersebut dalam penyusunan rencana aksi yang bertujuan untuk mendorong dan mengarahkan individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan yang diinginkan. Disiplin kerja merujuk akan sikap maupun perilaku individu yang mematuhi aturan serta prosedur yang ditetapkan, baik tertulis maupun tidak, dalam suatu organisasi. Berdasarkan hasil dari jawaban responden variabel disiplin kerja setuju dengan skor 4 yaitu sebesar 62,86% dan dilihat dari hasil uji parsial diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompetensi sebanyak 0,281 serta nilai significansinya sebanyak 0,153.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Syarifuddin et al., (2023) dan hasil penelitian Aolia & Nurhidayati, (2024) bahwasanya disiplin kerja punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja pada Kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang.

Hasil uji hipotesis ketiga membuktikan kepuasan kerja punya pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang. Ini berarti peningkatan kepuasan kerja yang mencakup indikator promosi, upah, pengawas, rekan kerja serta prestasi kerja punya pengaruh kecil pada peningkatan kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang.

Berdasarkan *goal setting theory* untuk menetapkan tujuan dan pengembangan diri dalam teori tersebut dalam pengaturan rencana tindakan yang ditujukan untuk memberikan motivasi dan arahan kepada seseorang atau kelompok agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Kepuasan kerja sebagai perasaan punya suatu individu pada pekerjaan sebagaimana dihasilkan oleh usaha sendiri (*internal*) serta hal yang menyokong (*eksternal*) (Sinambela dalam Hairinnisa dan Ali, 2022). Berdasarkan hasil dari jawaban responden variabel kepuasan kerja setuju dengan skor 4 yaitu sebesar 61,64% dan dilihat dari hasil uji parsial diketahui bahwa nilai koefisien regresi kompetensi sebanyak 0,110 serta nilai signifikansinya sebanyak 0,341.

Hasil penelitian ini berbeda akan hasil penelitian Hamdiah et al., (2023) dan Mutiara, (2021) bahwasanya kepuasan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan bagi kinerja pegawai.

SIMPULAN

Merujuk akan hasil pengolahan data maupun pembahasan pada bab terdahulu, maka didapati pengambilan simpulan seperti ini: 1. Variabel kompetensi punya pengaruh positif serta signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang, 2. Variabel disiplin kerja punya pengaruh positif serta tidak signifikan pada kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang, 3. Variabel kepuasan kerja punya pengaruh positif serta tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Rembang.

DAFTAR PUSTAKA

Afra, F. (2023). *Pengertian, Jenis, Fungsi, dan Contohnya*.

Aolia, N., & Nurhidayati, A. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Rembang. *Sustainability (Switzerland)*, 14(2), 206–210. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI

As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vxiv.344>

Daga, R., Hamu, M. H. A., & Nugrawa. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa *SEIKO: Journal of Management & ...*, 4(2), 510–

403

512. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1200>
- Ghozali, I. (2020). *25 Grand theory : 25 teori besar ilmu manajemen, akuntansi dan bisnis (untuk landasan teori skripsi, tesis dan disertasi)*. Yoga Pratama.
- Gunawan, B. A., & Damayanti, D. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Manajemen & Bisnis Jayakarta*, 5(02), 149–158. <https://doi.org/10.53825/jmbjayakarta.v5i02.201>
- Hairunnisa, E. E., & Ali, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Perbenihan Tanaman Pangan, Kementerian Pertanian Jakarta. *Owner*, 6(2), 2023–2037. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.752>
- Hamdiah, H., Firman, A., & Sultan, M. S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan MASSARO*, 5(1), 1–13. <https://doi.org/10.37476/massaro.v5i1.3417>
- Haryanto, D. P., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kotabaru Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4989–4999. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Irawan, D., Kusjono, G., & ... (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa ...*, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Mawahibah, S., Serang, S., & Ramlawaty. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar Siti. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(3), 26–36.
- Mutiara, V. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. *Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 270–283.
- Romanti. (2023). *Inspektorat: Mengenal dan Memahami Peran Pentingnya*. <https://itjen.kemdikbud.go.id/web/inspektorat-mengenal-dan-memahami-peran-pentingnya/>
- Rumbu, R., Firman, A., & Saripuddin, S. (2022). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto. *Jurnal Magister Manajemen Nobel ...*, 3, 600–610. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/view/2730%0Ahttps://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/JMMNI/article/download/2730/1335>
- Sari, H. D., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Layanan Umum (BLU) Pusat Veteriner Farma. *Journal on Education*, 5(4), 11158–11165. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2046>
- Syarifuddin, A., Burhanuddin, Natsir, U. D., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2023). Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(5), 1507–1520.



<https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i5.830>

Wanta, F. T., Trang, I., & Taroreh, R. N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal EMBA*, 10(1), 113–122.

Widyaningsih, D. (2021). *Statistika Bisnis* (Vol. 11, Issue 1). Yayasan Prima Agus Teknik.