

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN SIGI

Mohammad Rezal¹, Dr Muhammad Yasin², Abd Azis³, Nur Afni⁴

¹Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat

Agusman

²Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk; mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi secara serempak dan parsial terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Populasi dalam penelitian berjumlah 53 pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 19.330$ dan nilai $Sig F (0.000) < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya; 2). Hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.627, sementara nilai signifikansi t sebesar 0,010. Dengan demikian nilai $Sig t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; 3). Hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.834, sementara nilai signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $Sig t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; dan 4). Hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai $R-Square$ 0,436 atau 43.6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 43.6% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kepuasan.

LATAR BELAKANG

Dewasa ini, fungsi SDM aparatur menjadi lebih kompleks tidak sekedar fungsi pengaturan, pengelolaan, dan pengendalian saja, akan tetapi lebih berorientasi pada fungsi pemberdayaan (*empowering*), kesempatan (*enabling*), keterbukaan (*democratic*) dan kemitraan (*partnership*) dalam pengambilan keputusan, pembuatan dan pelaksanaan kebijakan dalam upaya pelayanan publik. Tugas pokok dan fungsi dari SDM aparatur pada intinya adalah menjadi pelayan masyarakat yaitu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat; menjadi stabilisator yaitu sebagai penyangga persatuan dan kesatuan bangsa; menjadi motivator yaitu memberdayakan masyarakat agar terlibat secara aktif dalam pembangunan; menjadi *innovator* dan *creator* yaitu menghasilkan inovasi-inovasi baru dalam pelayanan masyarakat agar menghasilkan pelayanan yang baru, efektif dan efisien dan menjadi inisiator yaitu selalu bersemangat mengabdikan dengan berorientasi pada fungsi pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat yang dilandasi dengan keikhlasan dan

ketulusan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya tersebut, tentu saja perlu diperhatikan hak dari aparatur itu sendiri, yaitu mendapatkan kehidupan yang sejahtera baik dari aspek material (kompensasi) maupun spiritual.

Secara garis besar kewajiban yang harus dilaksanakan oleh aparatur di Indonesia adalah memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat (*excellent service for people*). Agar tugas pokok dan fungsi serta kewajiban tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka harus didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai. Adanya peraturan yang jelas serta didukung dengan sumber daya manusia yang profesional dan handal merupakan faktor pendukung yang tidak boleh ditinggalkan. Sarana dan prasarana yang memadai, lengkap dan canggih akan mempercepat proses pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, peraturan yang jelas dalam pemberian pelayanan masyarakat akan memberikan pedoman bagi aparatur dalam memberikan pelayanan. Selain itu, masyarakat diberi akses untuk dapat mengontrol dan mengawasi kualitas dan prosedur pelayanan yang

diberikan. Di samping hal-hal tersebut, adanya dukungan SDM aparatur dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi serta kewajibannya mempunyai kemampuan atau kompetensi yang baik, pelayanan diberikan secara transparan, *fair*, tidak membeda-bedakan dan dilaksanakan secara *akuntabel* serta penuh keikhlasan dan ketulusan.

Untuk membentuk sosok SDM aparatur yang mempunyai kompetensi yang baik memang memerlukan waktu dan proses yang lama serta upaya yang tidak boleh berhenti. Manajemen kepegawaian perlu dibenahi, yaitu diawali dengan melakukan pola rekrutmen yang benar sesuai dengan peraturan dan berdasarkan kompetensi. Demikian pula dalam pengembangan pegawai, Penilaian Prestasi Kerja (PPK), pola karir, penggajian (kompensasi), promosi, pemberhentian dan sebagainya. Semua perubahan itu perlu dilakukan dengan komitmen dan konsistensi yang tinggi. Perubahan yang segera dapat dilakukan adalah peningkatan kemampuan atau kompetensi yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun non diklat. Eksistensi SDM aparatur perlu mendapat perhatian khusus, berkaitan dengan strategi peningkatan kualitas dan kompetensinya. Peningkatan kompetensi SDM aparatur dalam mengemban tugas atau jabatan birokrasi melalui diklat adalah berorientasi pada standar kompetensi jabatan sesuai tantangan reformasi dan globalisasi yang tentu saja disesuaikan dengan kebutuhan *stakeholder*-nya. Kualitas aparatur tidak mungkin meningkat tanpa adanya usaha-usaha yang konkrit untuk meningkatkannya. Kompetensi jabatan SDM aparatur (PNS), secara umum berarti kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku, yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya (Mustopadidjaja, 2002; 111). Disinilah kompetensi menjadi satu karakteristik yang mendasari individu atau seseorang mencapai kinerja tinggi dalam pekerjaannya. Karakteristik itu muncul dalam bentuk pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan perilaku (*attitude*) untuk menciptakan aparatur yang memiliki semangat pengabdian yang tinggi dalam melayani masyarakat yang selalu bertindak hemat, efisien, rasional, transparan, dan akuntabel.

Menurut (Djalambang et al., 2021) Pemberian balas jasa, baik itu yang berbentuk gaji atau upah, tentunya didasarkan pada beberapa kriteria yang telah ditetapkan, misalnya saja golongan, tingkat pendidikan, dan eselon pegawai

yang bersangkutan, gaji dan upah sebagai salah satu elemen dari kompensasi tersebut, Menurut (Rahman & Kamal, 2021) Program kompensasi memelihara sumber daya manusia dari suatu organisasi, apabila gaji dan upah tidak dikelola dengan baik maka organisasi mungkin akan kehilangan pegawainya dan kerugian biaya yang dikeluarkan untuk menarik, memilih, melatih, dan mengembangkan mereka. Adapun program pemberian kompensasi fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. Kompensasi finansial juga mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, produktivitas, perputaran pegawai, dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi. Menurut (Abd Azis, Ani Khuryatul Abadiyah, 2021) Pemberian kompensasi diharapkan dapat memberikan kepuasan bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena salah satu tujuan kompensasi adalah untuk memotivasi organisasi. Selain itu besarnya pemberian kompensasi akan menjadi salah satu tolok ukur dalam memperoleh rasa aman serta kepastian masa depan bagi pegawai. Penggunaan sistem kompensasi untuk memotivasi kinerja yang efektif membutuhkan kaitan yang jelas antar kepuasan kerja dan kompensasi serta iklim kepercayaan antara orang yang bekerja dengan yang memberi imbalan David (Nongtji, 2004; 43). Bekerja pada suatu organisasi dengan memperoleh imbalan juga biasanya didasarkan keyakinan bahwa dengan bekerja pada organisasi itu seseorang akan dapat memuaskan berbagai kebutuhannya, tidak hanya di bidang material, seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan kebendaan lainnya, akan tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya yang bersifat sosial, prestise, kebutuhan psikologis dan intelektual (Siagian, 2000; 65). Menurut Allen kepuasan kerja dirasa penting dan perlu diperhatikan oleh setiap organisasi, karena Manusia Merupakan faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas dari apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan perkerjaan itu efektif atau tidak (As'ad, 2004; 86).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi dibentuk sebagai tidak lanjut dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887). Keberadaan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Sigi tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa kedudukan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sedangkan untuk tugas pokok Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi diatur dalam Peraturan Bupati Sigi tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas serta Tata Kerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi merupakan unsur penunjang Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah Kabupaten Sigi bidang Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan.

Program pemberian kompensasi melalui tunjangan kinerja sering mengalami kendala menyangkut waktu pembayarannya yang sering terlambat mengakibatkan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berkaitan dengan masalah waktu saat bekerja, ada banyak pegawai yang sudah keluar kantor sebelum jam istirahat tiba dan seusai jam istirahat tiba banyak pegawai yang tidak kembali lagi bekerja untuk melaksanakan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang. Serta tanggung jawab dari pada pegawai dalam melaksanakan tugasnya kurang baik ini terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang ketika pimpinan atau kepala bidangnya tidak hadir.

Peran Kompetensi pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi juga belum optimal, hal ini disebabkan terbatasnya pemahaman ilmu pengetahuan dan keterampilan terhadap spesifikasi dari pekerjaan yang dilaksanakan. Hal lainnya disebabkan kompetensi individu belum selaras dengan kompetensi organisasi.

Kepuasan kerja dari pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi masih jauh dari yang diharapkan, hal ini dapat dilihat dari masih tingginya ketidakhadiran pegawai dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di atas dikemukakan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi?
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi?

KAJIAN PUSTAKA

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Simamora (2004; 445), Kompensasi merupakan terminologi luas yang berhubungan dengan imbalan finansial (*financial rewards*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Bernadin dan Rusel (Nongtji; 2004; 44), kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dalam penarikan pegawai, motivasi, produktifitas dan tingkat perputaran pegawai.

Menurut Rivai dan Sagala (2009; 743-744), Secara umum tujuan manajemen kompensasi untuk membantu perusahaan mencapai tujuan

keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal. Tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi:

1. Memperoleh SDM yang berkualitas.
2. Mempertahankan karyawan yang ada.
3. Menjamin keadilan.
4. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan.
5. Pengendalian biaya.
6. Mengikuti aturan hukum.
7. Memfasilitasi pengertian.
8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Rivai dan Sagala (2009; 741), kompensasi langsung adalah terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, bonus dan komisi.

Kompetensi

Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berbeda di belakang kinerja. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik Armstrong dan Baron (Wibowo, 2009; 112). Pengertian kompetensi ini memberikan perhatian pada akibat (*effect*) daripada usaha (*effort*) dan pada *output* (keluaran) daripada *input* (masukan) Armstrong dan Baron (Wibowo, 2009; 267).

Menurut Collin dan Porras (Raharso, 2004; 186) bahwa untuk memiliki kompetensi yang mendalam bagi suatu organisasi, maka organisasi itu sangat tergantung pada "*organization's vision framework*". Ini merupakan sebuah *core ideology* yang terdiri dari *core value* dan *purposes*, serta masa depan yang diimpikan organisasi. Jadi tanpa *value*, maka *core competence* tidak akan tumbuh dengan subur dalam organisasi tersebut. *Core competence* setiap organisasi bersifat khas untuk organisasi itu sendiri, disediakan agar dapat digunakan secara efektif dan dipastikan mampu menjawab tantangan dari para pesaing dengan lebih baik. Dengan demikian apabila organisasi mulai mengkonsentrasikan diri pada *core competence*, maka organisasi tersebut harus memberi perhatian yang lebih banyak pada kompetensi dari karyawan. Salah satu variabel pembentuk *core competence* organisasi adalah kompetensi individu karyawan, sehingga apabila kompetensi individu selaras dengan *core competence* organisasi, maka akan tercipta *competence base organization*. Isi dan bentuk dari *core competence* diciptakan melalui koneksi antar tujuan, strategi, struktur dan kultur organisasi, seperti halnya manajemen yang mengapresiasi

keahlian dan tingkatan karyawan. Faktor-faktor yang mendasari motivasi karyawan dikenal sebagai kompetensi individual. Kompetensi individual berhubungan dengan karakteristik kepribadian pokok yang tidak bisa dipisahkan dari tindakan seseorang dalam hubungannya dengan bermacam-macam tugas dan situasi.

Karyawan yang kompeten adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi secara aktif ditempat kerja, Lasambouw (Kormek, 2006; 72).

Spencer (Massikki, 2007; 54) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi. Berdasarkan definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tidak semua aspek-aspek pribadi dari seseorang pekerja itu merupakan kompetensi. Hanya aspek-aspek pribadi yang mendorong dirinya untuk mencapai kinerja yang superiorlah yang merupakan kompetensi yang dimilikinya. Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil dan dapat dilihat serta diukur dari perilaku individu bersangkutan ditempat kerja atau dalam berbagai situasi. Untuk itu kompetensi seseorang mengindikasikan kemampuan berperilaku seseorang dalam berbagai situasi yang cukup konsisten untuk suatu periode waktu yang cukup panjang dan bukan hal yang kebetulan sesaat semata. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan. Kompetensi sebagai karakteristik individu yang melekat, nampak pada cara berperilaku ditempat kerja. Selanjutnya Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2009; 111), mengemukakan bahwa kompetensi dapat bersumber dari empat jenis sumber kompetensi yaitu:

1. Karakter pribadi (*traits*), karakter fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi. Karakter pribadi dan bawaan ini dapat berupa bawaan sifat yang lebih kompleks yang dimiliki seseorang sebagai karakter, seperti kemampuan mengendalikan emosi, perhatian terhadap hal yang sangat detail, dan sebagainya.
2. Konsep diri (*self-concept*), konsep diri seseorang mencakup gambaran atas diri

sendiri, sikap dan nilai-nilai yang diyakininya. Misalnya, seseorang yang memiliki rasa percaya diri yang tinggi menggambarkan dirinya sendiri sebagai orang yang dapat mencapai sesuatu yang diharapkan, yang menurutnya, baik dalam berbagai situasi, baik situasi sulit maupun mudah.

3. Pengetahuan (*knowledge*), pengetahuan mencerminkan informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu yang spesifik. Nilai akademis atau indeks prestasi akademis seringkali kurang bermanfaat untuk memprediksi performansi di tempat kerja, karena sulitnya mengukur kebutuhan pengetahuan dan keahlian yang secara nyata digunakan dalam pekerjaan. Pengetahuan dapat memprediksikan apa yang mampu dilakukan seseorang, bukan apa yang akan dilakukan. Ingatan mengenai fakta spesifik tidak lebih penting daripada pengetahuan mengenai fakta yang relevan, terhadap masalah spesifik dan pengetahuan tentang sumber informasi dimana mencarinya ketika diperlukan. Mengetahui sesuatu yang benar tidaklah selalu menjamin akan melakukan sesuatu yang benar.
4. Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melakukan aktivitas fisik dan mental atau kognitif meliputi pemikiran analitis (memproses pengetahuan atau data, menentukan sebab dan pengaruh, mengorganisasi data dan rencana) serta pemikiran konseptual (pengenalan pola data yang kompleks).

Kepuasan

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimiliki, dicapai dan ingin dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada

dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Salah satu model teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja, yaitu teori yang dikemukakan oleh Edward (Rivai dan Sagala, 2009; 858) yang dikenal dengan *Equity Model Theory* atau teori kesetaraan. Inti teori ini menjelaskan kepuasan dan ketidakpuasan dengan pembayaran. Perbedaan antara jumlah yang diterima dengan jumlah yang dipersepsikan oleh karyawan lain merupakan penyebab utama terjadinya ketidakpuasan.

Secara teoritis, menurut Rivai dan Sagala (2009; 860), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Selain itu, menurut *Job Descriptive Index* (JDI), indikator faktor penyebab kepuasan kerja adalah:

1. Bekerja pada tempat yang tepat.
2. Pembayaran yang sesuai.
3. Organisasi dan manajemen.
4. Supervisi pada pekerjaan yang tepat.
5. Orang yang berada pada pekerjaan yang tepat.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Teknik Penarikan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2001; 57). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi adalah sebanyak 53 pegawai. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 53 pegawai, maka dalam penelitian ini mengambil seluruh populasi yaitu sampling jenuh (*sensus*), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

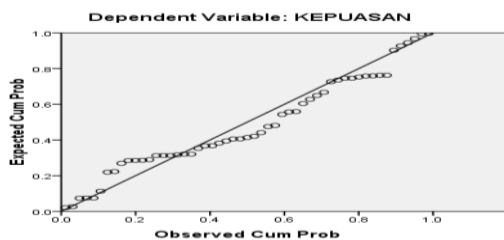
Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2005; 110). Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis grafik dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kolmogorv sminorv. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai Asymp.Sig. (2-tailed) diatas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

Gambar 1

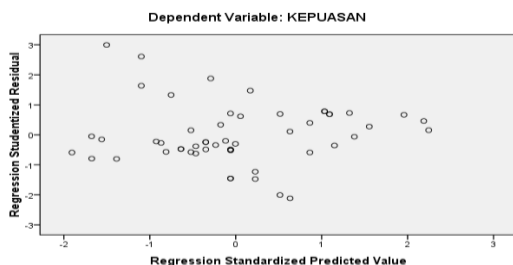


Gambar 1: pengujian normalitas P-P Plot
Sumber: Hasil olahan SPSS 18,0 for window

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedatisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2005; 105). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Melalui analisis grafik suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.

Gambar 1



Gambar 2: pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Sumber: hasil olahan SPSS 18,0 for windows

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi keputusan konsumen membeli berdasarkan masukkan variabel independennya.

c. Uji Multikolinearitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah diantara variabel bebas (*independent*) tidak saling berkorelasi atau tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel. Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen (Ghozali, 2005; 105). Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *tolerance value* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikoleniaritas adalah nilai *tolerance* < 0,10 atau VIF > 10 (Ghozali, 2005; 106). Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF dan *tolerance* seperti pada tabel berikut:

Tabel 1

Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Collinearity Statistics	
		VIF	VIF
1	Kompensasi (X ₁)	1.119	0.894
2	Kompetensi (X ₂)	1.119	0.894

Sumber: Hasil olahan SPSS 18 for windows data sudah diolah

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS diperoleh hasil-hasil penelitian dari 53 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (kompensasi dan kompetensi) terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Kepuasan Kerja (Y)			
Variabel	Unstandardized Coefficients	t	Sig.t
(Constant)	13.705	1.771	
Kompensasi	.627	2.693	.010
Kompetensi	.834	4.420	.000
Koefisien Korelasi (R) = 0,660 Koefisien Determinasi (R ²) = 0,436 F-Statistik = 19.330 Sig.F = 0,000			

Sumber: Lampiran

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X1, dan X2) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y), dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

$$Y = 13.705 + 0,627 X1 + 0,834 X2 + e$$

Untuk nilai *constant* sebesar 13.705 berarti kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 13.705.

Kompensasi (X1) dengan koefisien regresi 0.627 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi dan kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Artinya jika kompensasi yang diberikan kepada pegawai meningkat maka akan menaikkan kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi sebesar 62.7 % dengan asumsi variabel kompetensi tetap.

Kompetensi (X2) dengan koefisien regresi 0.834 ini berarti terjadi pengaruh yang positif antara kompetensi dan kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Artinya jika kompetensi yang dimiliki pegawai meningkat maka akan menaikkan kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi sebesar 83.4 % dengan asumsi variabel kompensasi tetap.

Pembuktian Hipotesis

1. Pembuktian Hipotesis Pertama

Uji serempak adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel bebasnya,

yakni kompensasi (X1) dan kompetensi (X2) dengan variabel tidak bebasnya kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Dari tabel 4.7. terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *R-Square* 0,436 atau 43.6%. Hal ini berarti bahwa sebesar 43.6% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh kedua variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan tabel 2 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 19.330$ dan nilai $Sig F (0.000) < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara serempak variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa; kompensasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi berdasarkan hasil uji-F ternyata *terbukti*.

2. Pembuktian Hipotesis Kedua

Untuk variabel kompensasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.627, sementara nilai signifikansi t sebesar 0,010. Dengan demikian nilai $Sig t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

3. Pembuktian Hipotesis Ketiga

Untuk variabel kompetensi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.834, sementara nilai signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $Sig t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa; kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi, berdasarkan hasil uji-t ternyata *terbukti*.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi dan kompetensi dapat meningkatkan kepuasan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi, hal ini bermakna bahwa semua hipotesis yang diuraikan sebelumnya sejalan dengan hasil penelitian ini.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi, dengan kata lain bila kompensasi yang diberikan baik akan meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi, sebaliknya bila kompensasi yang diberikan kepada pegawai rendah/buruk maka kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi akan menurun. Dari ketiga dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap kompensasi ternyata dimensi komisi memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya pada variabel kompensasi dengan nilai *mean* 4.386 itu artinya nilai skala intervalnya tergolong sangat baik. Dari ketiga dimensi kompensasi dimensi bonus memiliki nilai rata-rata *mean* terendah sebesar 4.226

meski masih tergolong skala intervalnya dalam kategori sangat baik.

Menurut teori Vroom (Robbin, 1996; 221) yang mempersepsikan suatu hubungan yang kuat antara kepuasan dengan kompensasi karyawan, jika motivasinya dioptimalkan. Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan. Samsuddin (2006; 187-188) mengemukakan bahwa pemberian kompensasi dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan karyawan. Oleh karena itu, perhatian organisasi atau perusahaan terhadap pengaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila karyawan memandang pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja merckca cenderung akan menurun.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi, dengan kata lain bila kompetensi yang dimiliki baik akan meningkatkan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi, sebaliknya bila kompensasi yang dimiliki kepada pegawai rendah/buruk maka kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi akan menurun.

Dari keempat dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap kompetensi ternyata dimensi pengetahuan memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi dibandingkan dengan dimensi lainnya pada variabel kompetensi dengan nilai *mean* 4.301 itu artinya nilai skala intervalnya tergolong sangat baik. Dari keempat dimensi kompetensi dimensi konsep diri memiliki nilai rata-rata *mean* terendah sebesar 4.028

meski masih tergolong skala intervalnya dalam kategori baik.

Bergenhengouwen (Kormek, 2006; 74) mengatakan bahwa proses pembelajaran kompetensi memerlukan “*competence learning competence (learning by learning)* “. Selain itu proses pembelajaran dalam organisasi memerlukan rasa percaya diri, kepercayaan dan motivasi untuk bertindak. Percaya diri sangat diperlukan oleh tiap individu agar termotivasi untuk melakukan suatu tindakan guna menyelesaikan pekerjaan tertentu.

Menurut Narimawati (2006; 15) mengemukakan bahwa konstruk kompetensi pegawai sebagai salah satu unsur dari modal intelektual dapat dilihat dari tiga aspek kompetensi, yaitu aspek intelektual, emosional, sosial karena pengukuran kompetensi yang menggunakan dimensi tingkat pengetahuan, keterampilan dan pendidikan. 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 dan Villa (2006) dimana ketidaksesuaian kompetensi akan dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Jadi intinya bahwa kepuasan kerja akan dipengaruhi oleh kompetensi. Semakin baik kompetensi maka akan bisa membuat para pegawai puas dalam bekerja serta punya keahlian dibidangnya masing-masing.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengujian hipotesis, menyimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan kompetensi (X2), terbukti berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.
2. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.
3. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan

terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi agar memperhatikan kompensasi dari aspek upah karena dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
2. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi agar memperhatikan kompetensi pegawai dari aspek pengetahuan karena meningkatkan kepuasan kerja pegawai.
3. Bagi peneliti selanjutnya, walaupun pada penelitian ini jumlah sampel memenuhi syarat penelitian, pada penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan sampel dengan jumlah yang lebih banyak, sehingga hasil jawaban yang diambil bisa lebih bervariasi dan hendaknya melibatkan lebih banyak lagi variabel bebas, serta lebih memperdalam analisisnya pada peramalan kinerja di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd Azis, Ani Khuryatul Abadiyah, F. A. B., Firza Umar Salim, Marjun., (2021). PENGARUH PSIKOLOGIS KONSUMEN, PROMOSI DAN GRUP REFERENSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PADA STASIUN PENGISIAN BAHAN BAKAR UMUM (SPBU) KOTA PALU. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(2), 23–29.
<https://doi.org/10.31970/trend.v9i2.215>
- As'ad, Moh, 2004. *Psikologi Industri*. Edisi Revisi, Yogyakarta: Liberty.
- Ashar, Sunyoto Munandar, 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Djalambang, Z. J., Qosim, N., & Hasan, H. (2021). ANALISIS PERSEDIAAN BERAS PADA TOKO BALI YASA LUWUK BANGGAI. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(1), 35–47.

- <https://doi.org/10.31970/trend.v9i1.205>
- Imam, Ghozali, 2005. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kormek, I Nyoman, 2006. Analisis Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Kandatel Palu, *Tesis*. Palu: Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Massiki, Muhammad Nadjib, 2007. Analisa Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dan Dosen di Fakultas Teknik Untad, *Tesis*. Palu: Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Mustopadidjaja, 2002. *Paradigma-Paradigma Pembangunan*, Jakarta: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Nongtji, Iskandar, 2004. Analisis Hubungan Tunjangan Kompensasi dan Fasilitas penunjang Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Proyek Pembangunan Jalan dan Jembatan Sulawesi Tengah, *Tesis*. Palu: Program Pascasarjana Universitas Tadulako.
- Raharso, 2004. *Competence Based Organization: Penyelenggaraan antara Kompetensi Individu dengan Core Competence Organisasi*. Majalah Usahawan Indonesia. Nomor 10/XXXIII.
- Rahman, A., & Kamal, K. (2021). PENGARUH IN-STORE PROMOTION TERHADAP PEMBELIAN TIDAK TERENCANA PADA SWALAYAN MOUZA DI KOTA PALU. *Jurnal Ekonomi Trend*, 9(2), 1–13. <https://doi.org/10.31970/trend.v9i2.213>
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Edisi kedua*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II)*. Jakarta: Prehallindo.
- Sadili, Samsudin. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kesatu, cetakan kedelapan, Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Yogyakarta : STIE, YKPN.
- Sugiyono, 2001. *Statistik untuk penelitian*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.