

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo

Author

Elfiani¹, Mursalim Umar Gani², A.M. Hasbi³

Email

elvianiruslan01@gmail.com ¹mursalim.umargani@umi.ac.id², am.hasbi@umi.ac.id³

Afiliasi

Magister Manajemen, Universitas Muslim Indonesia¹, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Muslim Indonesia^{2,3}

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) Menganalisis Secara Parsial Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kab. Wajo, (2) Menganalisis Secara Parsial Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kab. Wajo, (3) Menganalisis Secara Parsial Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kab. Wajo, (4) Menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja secara bersama-sama pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Populasi atau universe yakni jumlah keseluruhan dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo yang berjumlah 53 orang. Dengan melihat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner. Metode analisis menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linear berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel kompetensi, kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Selanjutnya hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, Dari ketiga variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut, maka variabel Kinerja yang berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, kompensasi, kinerja dan kepuasan kerja pegawai.

Pendahuluan

Pengelolaan keuangan negara yang akuntabel dan transparan dapat tercapai jika seluruh tingkat pimpinan menyelenggarakan kegiatan pengendalian atas keseluruhan kegiatan di instansi masing-masing. Untuk mencapai hal tersebut maka diperlukan sebuah sistem pengendalian intern yang bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan aset negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang undangan. Berdasarkan pemikiran tersebut maka pemerintah merancang sebuah sistem pengendalian intern yang dikenal dengan Sistem

Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) yang dituangkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah.

Salah satu kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh inspektorat kabupaten/kota untuk memperkuat sistem pengendalian intern pemerintah adalah melakukan pemantauan. Pemantauan dilaksanakan melalui kegiatan pemantauan berkelanjutan, evaluasi terpisah, tindak lanjut hasil pemeriksaan (audit), dan reviu lainnya. Salah satu kegiatan pemantauan yang dilakukan adalah pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan (audit) oleh BPK selaku pengawas eksternal pemerintah. Dalam rangka kegiatan tindak lanjut tersebut maka inspektorat daerah kabupaten/kota sebagai aparat pengawas intern pemerintah melakukan pemantauan untuk mendorong pemerintah daerah untuk segera menindaklanjuti temuan dan rekomendasi hasil pemeriksaan (audit) BPK.

Dalam rangka meningkatkan Kepuasan kerja pegawai maka banyak faktor yang perlu dipertimbangkan, diantaranya adalah Kompetensi, kompensasi dan Kinerja Pegawai. Dalam kompetensi tidak hanya terdapat keterampilan, pengetahuan, dan sikap tetapi bagaimana cara menerapkannya agar sesuai dengan standar kepuasan kerja. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005:113).

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama.

Kepuasan Kerja Inspektorat daerah kabupaten/kota sebagai aparat pengawas intern pemerintah daerah khususnya dalam pelaksanaan pemantauan tindak rekomendasi lanjut hasil pemeriksaan (audit) oleh pihak eksternal merupakan salah satu indikator keberhasilan dari pelaksanaan tugas dan fungsi pengawasan yang dijalankannya. Pemantauan tindak lanjut hasil pemeriksaan merupakan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan efektifitas pengawasan khususnya dalam mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan pemerintah daerah.

Sujamto dalam Bima (2011:356) menyatakan bahwa pengawasan yang tidak diikuti dengan tindak lanjut pemeriksaan bukan hanya merupakan pemborosan yang sia-sia tetapi lebih dari itu justru merusak citra pengawasan itu sendiri.

Dhermawan (2012) kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan kepada kepuasan seorang pegawai, dimana semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut, sementara semakin baik kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang didapatkan.

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dibuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu: (1) Apakah Kompetensi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo ?, (2) Apakah Kompensasi Secara Parsial Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor pada Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo ?, (3) Apakah Kinerja Secara Parsial Berpengaruh

Terhadap Kepuasan Kerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo ? dan (4) Apakah Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Berpengaruh Secara Bersama- sama terhadap Kepuasan Kerja Pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo?

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Menganalisis Secara Parsial Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo, (2) Menganalisis Secara Parsial Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo, (3) Menganalisis Secara Parsial Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo dan (4) Menganalisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja secara bersama-sama pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan survei dan menyebar kusioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Kinerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo, Jalan Kejaksaan No.3 Sengkang. Sedangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian ini mulai bulan Januari sampai Maret 2019.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan Kuesioner (Angket), yaitu suatu daftar pertanyaan yang telah disiapkan dan diminta untuk dijawab oleh responden.

Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo yang berjumlah 53 orang. Dengan melihat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka peneliti ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Penggunaan model uji regresi linear berganda akan membantu untuk melakukan identifikasi setiap variabel independen yang diteliti, sehingga nampak variabel mana dari variabel independen yang sangat berpengaruh terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial. Pembuktian secara statistik hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan analisis regresi linear berganda pada taraf kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e_i$$

Keterangan

Y	=	Kepuasan Kerja
X1	=	Kompetensi
X2	=	Kompensasi
X3	=	Kinerja Pegawai
b ₁ -b ₃	=	Koefisien Regresi
b ₀	=	Konstanta regresi
e _i	=	Standar Error

Hasil dan Pembahasan

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Berdasarkan perhitungan regresi linier berganda antara Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (X3) dengan dibantu program SPSS dalam proses perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.079	1.500	
Kompetensi	.411	.162	.297
Kompensasi	.244	.122	.224
Kinerja	.346	.113	.426

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil Analisis Data 2019.

Tabel diatas menunjukkan hasil olah data regresi antara Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), Kinerja (X3) dan Kepuasan Kerja hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah: $Y = 1,079 + 0,411x_1 + 0,224x_2 + 0,346x_3$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diatas, dapat diuraikan sebagai berikut: (a) Konstanta Y sebesar 1,079 menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan kinerja (X3) maka kepuasan sebesar 1,079 satuan, (b) Koefisien X1 sebesar 0,411 menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Jika kompetensi meningkat dengan asumsi kepuasan. Jika kompetensi meningkat dengan asumsi kompensasi, kepuasan, kinerja dianggap tetap, (c) Koefisien X2 sebesar 0,224 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan. Jika kompensasi meningkat maka kepuasan juga akan meningkat dengan asumsi kompetensi dengan kinerja dianggap tetap dan (d) Koefisien X3 sebesar 0,346 menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai (X3) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja meningkat maka kompetensi juga akan meningkat dengan asumsi kompensasi, dan kinerja dianggap tetap.

Berdasarkan uraian diatas dari ketiga variabel independen tersebut, variabel Kinerja (X3) yang paling dominan mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Karena diperoleh angka Standardized Coefficients atau angka beta paling besar yaitu 0,426 dari variabel lainnya. Sedangkan variabel yang memberikan kontribusi paling kecil adalah Kompensasi.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel Kompetensi, kompensasi, dan Kinerja secara individu/parsial terhadap Kepuasan kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Hasil pengujian dapat diketahui melalui nilai t-hitungnya, sedangkan melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau

Standardized Coefficients. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.079	1.500		.720	.475
Kompetensi	.411	.162	.297	2.544	.014
Kompensasi	.244	.122	.224	2.003	.049
Kinerja	.346	.113	.426	3.052	.004

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Hasil Analisis Data 2019.

Tabel di atas menunjukkan nilai t hitung dari hasil perhitungan SPSS untuk masing-masing variabel yaitu variabel Kompetensi diperoleh nilai t hitung 2.544, variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung 2.003 variabel Kinerja diperoleh nilai t hitung 3.052. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, dilakukan pengujian hipotesis

Uji Pengaruh variabel Kompetensi Terhadap Kepuasan

Uji-t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel kompetensi terhadap kepuasan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut: (1) Menentukan formulasi hipotesis, H_0 ; $b_i=0$, artinya ada pengaruh antara variable kompetensi terhadap variabel Kepuasan kerja, H_0 ; $b_i<0$, artinya ada pengaruh negatif antara variable kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja dan H_0 ; $b_i>0$, artinya ada pengaruh positif antara variable kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja, (2) Menentukan tingkat signifikan. Taraf signifikan (α) = 0,05 maka t tabel (n-k) = t (53-2). Untuk perhitungannya saya menggunakan excel, (3) Nilai t hitung dari hasil perhitungan SPSS diperoleh besarnya t hitung = 2.544 dan (4) Keputusan, H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $2.544 < 1,674$ H_a diterima dan H_0 ditolak apabila $2.544 > 1,674$ Dari hasil analisis uji-t untuk variabel kompetensi terhadap kepuasan diperoleh hasil bahwa t hitung $2.544 > t$ tabel 1,674 dan nilai signifikan t $0,014 < 0,05$ menandakan bahwa kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan (Y). Maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Uji Pengaruh Variabel Kompensasi Terhadap Kepuasan

Uji-t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut: (1) Menentukan formulasi hipotesis, H_0 ; $b_i=0$, artinya ada pengaruh antara variable kompensasi terhadap variabel Kepuasan, H_0 ; $b_i<0$, artinya ada pengaruh negatif antara variable Kompensasi terhadap variabel Kepuasan dan H_0 ; $b_i>0$, artinya ada pengaruh positif antara variable Kompensasi terhadap variabel kepuasan, (2) Menentukan tingkat

signifikan. Taraf signifikan (α) = 0,05 maka t tabel (n-k) = t (53-2). Untuk perhitungannya saya menggunakan excel, (3) Nilai t hitung dari hasil perhitungan SPSS diperoleh bersarnya t hitung = 2.003, dan (4) Keputusan, Ho diterima dan Ha ditolak apabila $2.003 < 1,674$, Ha diterima dan Ho ditolak apabila $2.003 > 1,674$.

Dari hasil analisis uji-t untuk variabel kompensasi terhadap kepuasan diperoleh hasil bahwa t hitung $2,003 > t$ tabel $1,674$ dan nilai signifikan t $0,049 < 0,05$ menandakan bahwa Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan (Y). Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Uji Pengaruh Variabel Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Uji-t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Langkah-langkah pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut: (1) Menentukan formulasi hipotesis, Ho ; $b_i=0$, artinya ada pengaruh antara variable Kinerja terhadap variabel Kepuasan kerja, Ho ; $b_i < 0$, artinya ada pengaruh negatif antara variable Kinerja terhadap variabel kepuasan kerja dan Ho ; $b_i > 0$, artinya ada pengaruh positif antara variable Kinerja terhadap variabel Kepuasan kerja, (2) Menentukan tingkat signifikan. Taraf signifikan (α) = 0,05 maka t tabel (n-k) = t (53-2). Untuk perhitungannya saya menggunakan excel, (3) Nilai t hitung dari hasil perhitungan SPSS diperoleh bersarnya t hitung = 3.052 dan (3) Keputusan, Ho diterima dan Ha ditolak apabila $3.052 < 1,674$, Ha diterima dan Ho ditolak apabila $3.052 > 1,674$.

Dari hasil analisis uji-t untuk variabel Kinerja terhadap Kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa t hitung $3.052 > t$ tabel $1,674$ dan nilai signifikan t $0,004 < 0,05$ menandakan bahwa Kinerja (X3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan(Y). Maka Ha diterima dan Ho ditolak.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen (kompetensi, kompensasi dan kinerja) secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja). Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Nilai Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.794 ^a	.630	.607	7.95783

a. Predictors: (Constant), Kinerja, Kompensasi, Kompetensi

Sumber : Hasil Analisis Data 2019.

Tabel di atas menunjukkan nilai R Square atau koefisien determinasi (R²) sebesar 0,794. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kompetensi, dan kompensasi dan kinerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 794 persen, sedangkan sisanya sebesar 20,6 persen dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti. Dari hasil R Square memperlihatkan bahwa variabel Kompetensi, kompensasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo.

Pembahasan

Bagian ini berisi penjelasan mengenai pengaruh yang terjalin antar variabel yang diteliti yang mengacu pada hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji-F, dan uji-t. penelitian ini juga menjelaskan sejauh mana hipotesis yang dirumuskan mendapatkan pembuktian secara empiris. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo, akan diuraikan berikut ini.

Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap Kepuasan (Y)

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Hal ini berarti ada hubungan yang searah antara variabel kompetensi dengan kepuasan kerja atau dapat dikatakan jika kompetensi meningkat maka kepuasan pegawai juga cenderung meningkat.

Pengaruh signifikan yang ditunjukkan Kompetensi disebabkan karena adanya pegawai memiliki pengetahuan yang luas diluar dari pekerjaannya. begitu pula Setiap pegawai mampu mengembangkan kemampuannya pada saat sedang bekerja. Setiap pegawai dapat mengembangkan kepribadiannya pada saat sedang bekerja. Pegawai mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini dan pengembangan karir kedepannya.. Setiap pegawai memiliki sikap yang baik terhadap satu sama lain

Indikator yang dominan dalam membentuk kompetensi di Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo adalah indikator setiap pegawai mampu mengembangkan kemampuannya pada saat bekerja , kemudian diikuti indikator setiap pegawai memiliki pengetahuan yang luas diluar dari pekerjaannya dan indikator Setiap pegawai dapat mengembangkan kepribadiannya pada saat sedang bekerja, selanjutnya indikator Setiap pegawai dapat mengembangkan kepribadiannya pada saat sedang bekerja, sedangkan indikator Setiap pegawai memiliki sikap yang baik terhadap satu sama lain memberikan porsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi , sehingga indikator tersebut perlu ditingkatkan lagi agar kepuasan kerja dapat dipertahankan di masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori kompetensi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2011 ;202) secara harfiah kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang , adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pimpinan atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan apabila tercapai, barulah dapat disebut sebagai suatu keberhasilan, untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan budaya organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kompetensi. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Menurut Darma dalam Sutrisno (2011:209) kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan yang merupakan dorongan motif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh suatu hasil. Jadi, kompetensi adalah kemampuan, keahlian dan keterampilan yang berguna untuk keberhasilan suatu organisasi swasta maupun publik yang terdiri dari

karakteristik dasar yaitu pengetahuan, minat dan sikap yang senantiasa harus ditingkatkan.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi merupakan faktor yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo, oleh karena itu kompetensi perlu dipertahankan terutama pada indikator yang membentuknya kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan pada masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo, yang berarti semakin baik kompetensi pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu Dhermawan (2012) kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan kepada kepuasan seorang pegawai, dimana semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut, sementara semakin baik kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang didapatkan.

Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompetensi dan kepuasan kerja pegawai berlaku atau terbukti.

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kepuasan (Y)

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/ perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Hasil penelitian pengujian secara parsial menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kompensasi dan kepuasan kerja, dalam artian jika terjadi pemberian kompensasi yang sesuai maka kepuasan kerja pegawai juga cenderung meningkat.

Pengaruh signifikan yang ditunjukkan pada item pertanyaan Kompensasi disebabkan karena Perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Begitu pula bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang diterima. Serta Bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja. Dan adanya asuransi kesehatan bagi karyawan. Dan tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dengan tunjangan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan. Selain itu Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan yang berprestasi. Begitu juga Upah kerja lapangan yang diterima sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki.

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel Kompensasi pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo adalah tunjangan, seperti THR, tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, kemudian diikuti indikator adanya asuransi kesehatan bagi karyawan, dan diikuti indikator Bonus yang diberikan perusahaan selama ini dapat meningkatkan semangat kerja, selanjutnya diikuti indikator tunjangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja dan indikator Perusahaan memberikan insentif lain selain bonus uang tunai, seperti penghargaan dan pujian bagi karyawan

yang berprestasi serta indikator bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang diterima. Dan indikator Perusahaan dalam memberikan gaji setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari karyawan. Selanjutnya indikator Upah kerja lapangan yang diterima sesuai dengan keahlian atau keterampilan yang dimiliki memberikan proporsi terendah. Dari ke delapan indikator tersebut masih perlu diberdayakan secara maksimal sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berimbang pada produktifitas karyawan terhadap perusahaan kerja pegawai dimasa yang akan datang

Secara garis besar kompensasi sendiri dibagi menjadi dua yaitu kompensasi materi dan kompensasi non materi. Samsudin dalam Kadarisman (2012:49) menyatakan bahwa kompensasi mengandung arti yang lebih luas daripada upah atau gaji. Upah atau gaji lebih menakanankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup balas jasa finansial maupun non-finansial. Kompensasi menurut Menurut Werther and Davis dalam Kadarisman (2012:1) kompensasi adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Sedangkan menurut Notoadmodjo (1998: 143) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan oleh perusahaan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan berimbang pada produktifitas karyawan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo, yang berarti jika kompensasi yang diterima pegawai adalah baik dan tepat, maka pegawai akan merasa puas. Begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang diterima oleh pegawai kurang atau tidak tepat maka pegawai akan merasa tidak puas dalam bekerja. Kompensasi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri (2014) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional di Denpasar, memiliki kesimpulan bahwa Hasil pembahasan tersebut menghasilkan data bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Dunia Garmen Internasional Denpasar dengan kontribusi sebesar 19,8 persen, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi merupakan faktor penting dan menempati urutan ketiga setelah kinerja dan Kompetensi dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Meskipun demikian, pemberian kompensasi masih perlu ditingkatkan terutama indikator yang membentuk kepuasan kerja dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.

Implikasi dari penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompensasi dan kepuasan kerja berlaku dan terbukti.

Pengaruh Kinerja (X3) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara kinerja dan kepuasan kerja pegawai, dalam artian jika terjadi peningkatan kinerja maka kepuasan kerja pegawai juga cenderung meningkat.

Jacobs dan Solomon (Priansa, 2016:294) menyatakan bahwa korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja akan lebih tinggi pada pekerjaan dimana kinerja yang bagus dihargai di dibandingkan pada pekerjaan yang tidak memberikan penghargaan. Dalam kondisi seperti itu, pegawai yang memiliki kinerja baik mendapatkan penghargaan, dan penghargaan itu menyebabkan kepuasan kerja. Konsisten dengan prediksi mereka, Jacobs dan Solomon menemukan bahwa kinerja dan kepuasan kerja sangat berhubungan kuat ketika organisasi memberikan penghargaan terhadap kerja yang bagus.

Pengaruh signifikan yang ditunjukkan kinerja disebabkan karena pegawai menghasilkan kuantitas kerja yang memuaskan. Begitu pula pegawai dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh dinas. Selain itu, Ketepatan dan ketaatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. ketiga indikator tersebut mampu meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo

Indikator yang dominan dalam membentuk variabel kinerja pada kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo adalah indikator Ketepatan dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, kemudian diikuti indikator pegawai dituntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang diinginkan oleh dinas. Sedangkan indikator pegawai menghasilkan kuantitas kerja yang memuaskan memberikan proporsi terendah dalam membentuk kinerja. dari ketiga indikator masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan di masa yang akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorsat Daerah Kabupaten Wajo, berarti semakin baik kinerja pegawai maka kepuasan pegawai semakin baik pula. Hasil ini sejalan dengan penelitian Diana Sulianti K.L.Tobing (2009) yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. Dengan variabel yang diteliti adalah komitmen afektif, komitmen kontinuan, komitmen normatif, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dengan tujuan penelitian untuk menguji hubungan antara *organizational commitment*, *job satisfaction*, dan *job performance*. Mendapatkan hasil dengan menggunakan alat analisis structural Equation Modeling (SEM) yang menunjukkan komitmen efektif, kontinuan dan normatif berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantra III di Sumatera Utara.

Persamaan dengan penelitian yang dilakukan Diana Sulianti K.L.Tobing (2009) adalah pada variabel yang digunakan berkaitan dengan Komitmen Organisasional, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada alat analisis yang digunakan, pada penelitian Diana Sulianti K.L.Tobing (2009) menggunakan analisis structural Equation(SEM) sedangkan pada penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis, dan obyek yang digunakan pada penelitian ini adalah CV. Virda Elite Collection serta indikator pengukuran variabel ini yaitu kinerja karyawan.

Implikasi dari penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu kompensasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang kompensasi dan kepuasan kerja berlaku dan terbukti.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : (1) Variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Dimana semakin besar kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka semakin baik pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut. (2) Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Hal ini jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja pun meningkat. (3) Variabel Kinerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo. Hal ini berarti sejauh mana kinerja pegawai ikut menentukan tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dirumuskan maka dikemukakan beberapa saran dari penelitian ini sebagai berikut :(1)Sebaiknya Kompetensi, Kompensasi dan kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator sikap masih terdapat skor terendah karena masih terdapat beberapa pegawai yang merasa tidak mampu mengerjakan tugas atau pekerjaan tanpa ada instruksi dan pengawasan atasan. (2) Mengingat Kinerja dan Kompetensi memberikan pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai, maka disarankan mempertahankan kebijakan yang terkait dengan peningkatan kepuasan kerja . Sedangkan faktor yang mempengaruhinya masih perlu ditingkatkan dengan memberdayakan secara maksimal indikator-indikator yang membentuknya. (3)Sebagai pengambilan kebijakan disarankan kepada pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Wajo untuk memperhatikan dan meningkatkan dari beberapa penunjang kepuasan kerja pegawai, khususnya kompensasi perlu ditingkatkan guna mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai di masa akan datang.

Referensi

- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara ,2004, *Manajemen Sumber Daya manusia* perusahaan, Bandung, PT.Remaja Rosdakarya
- _____2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Aas, C., Ladkin, A., dan Fletcher, J., 2005, "Stakeholder Collaboration And Heritage Management," *Annals of Tourism Research*, Vol. 32, No. 1, hal. 28–48.
- As'ad, Mohammad. 2009. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*, Edisi IV. Yogyakarta: Liberty
- Ali Arifin (2007). *Membaca Saham*, Yogyakarta: Selemba Empat.
- Appley, A.G & Solomon. 2010. *Orthopedi dan Fraktur Sistem Appley*. Jakarta: Widya Medika.
- Bolutter, Nick, Murray Dalziel dan Jackie Hill. 2011. *The Art Of HRD People And Competencies*. Jakarta : Penerbit : PT Bhuana Ilmu Populer.
- Dessler, Gary, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta.
- _____2009, *Manajemen SDM* : buku 1. Jakarta: Indeks
- _____2004. *Human Resources Management*. Jakarta: PT Prenhalindo

- Donni Mary Parker Follett, 2014, *Teori Manajemen*. Jurnal Akademi Manajemen. Vol. 5. No.3, Desember 1962.
- Darma, Kelana Kusuma, 2011, *Metode Penelitian Keperawatan*. Jakarta : Trans Info Media.
- Gomes, F.C., 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, ANDI, Yogyakarta.
- Gordon 2011, The Genome of Salmonella enterica. Serovar Typhi, viewed 6 May 2011.
- George, Jennifer and Gareth R Jones. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc, New Jersey
- Hartini, Sri dkk., 2014. *Hukum Kepegawaian Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika
- Handoko, T. Hani, 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta,
- _____ 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Kedelapan Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Karyoto, (2016). *Dasar-dasar manajemen (Teori, definisi, dan konsep)*. Yogyakarta :CV.ANDI
- Muhlis, Sudarman, 2015. *Kinerja dan Penelitian Kinerja SDM*. Penerbit Intan Pariwara, Jakarta.
- Mathis, Robert L., & John H. Jackson, 2014. *Human Resource Management*, Nith Edition, South-Westem College Publishing, Thomson Learning, USA.
- Jemmy Sadeli & Bayu Prawira Hie (penerjemaah) (2017), *Salemba Empat*, Jakarta.
- _____ Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba empat
- _____ 2014. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moekijat. 2015. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Mandar Maju, Bandung.
- Prawirosentono, Suyadi 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE. Yogyakarta.
- Penggabean, S.Mutiara.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor . Ghalia Indonesia
- _____ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor . Ghalia Indonesia
- Priansa, D. J.(2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Rivai,Veithzal.2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:PT.Raja Grafindo Persada.
- _____ 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen, 2016, “*Perilaku Organisasi*”, Prentice Hall, edisi kesepuluh
- Sabardini, 2006, “*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*”, Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- _____ & Coutler, Mary. 2016, *Human Resources Management*, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Suyadi, 2016. *Kinerja Organisasi Pemerintah*. Gunung Agung, Jakarta.
- Simamora Henry, 2004, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, STIE., YKPN, Yogyakarta

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sumarsono, Sonny. 2014 . *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, 2013, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Penerbit Ilham Jaya, Bandung
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (1991) *Managing organizational behavior*, New York:Wiley
- Subrata, Gatot, S.Kom. 2009. Automasi Perpustakaan, Jurnal Pustakawan Perpustakaan UM, Oktober 2009.
- Schnake, M... *Organizational Citizenship: A Review, Proposed Model, and Research Agenda*. Human Relations, 44, 735-7 59.
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta :PT. Raja Grafindo Persada.