

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

Oleh:

¹Eva Warta I Pagisi, ²Agusman

^{1,2}Universitas Alkhairaat, Manajemen/Fakultas Ekonomi
Jl. Diponegoro No.39, Lere, Kec. Palu Bar., Kota Palu, Sulawesi Tengah 94221

e-mail : eva.nessiad4f@gmail.com¹, agusman@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of compensation and competence on job satisfaction of the State Civil Apparatus (ASN) at the Staffing Agency and Human Resources Development of Sigi Regency. This research uses quantitative methods with saturated sampling techniques, where the entire population of 53 employees is sampled. The results showed that simultaneously compensation and competence had a significant effect on job satisfaction with a value of $F_{count} = 19,330$ and a significance of $0.000 < 0.05$. Partially, compensation has a significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of 0.627 and a significance value of $0.010 < 0.05$. Competence also has a significant effect on job satisfaction with a regression coefficient of 0.834 and a significance value of $0.000 < 0.05$. The determination test results show an R-Square value of 43.6%, which means that job satisfaction is influenced by compensation and competence by 43.6%, while the rest is influenced by other factors not examined.

Key words: *Compensation, Career Development, Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi yang berjumlah 53 pegawai dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} = 19.330$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara parsial, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,627 dan nilai signifikansi $0,010 < 0,05$. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien regresi 0,834 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji determinasi menunjukkan nilai R-Square sebesar 43,6%, yang berarti bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi sebesar 43,6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci: Kompensasi, Pengembangan Karir, Kinerja

PENDAHULUAN

Manajemen pelayanan sektor publik dituntut memiliki karakteristik yang jelas, berlandaskan hukum, serta bertujuan memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat. Dalam konteks ini, Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam menjalankan fungsi pelayanan publik yang transparan, akuntabel, dan profesional. Untuk mencapai kinerja optimal, ASN membutuhkan kompensasi yang adil serta pengembangan kompetensi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Kurangnya kepuasan kerja pada ASN dapat berpengaruh terhadap disiplin, motivasi, dan produktivitas dalam bekerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji bagaimana kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN, khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi secara serempak terhadap kepuasan kerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Sebagai masukan bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi dalam merancang kebijakan terkait peningkatan kepuasan kerja pegawai.
2. Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai hubungan antara kompensasi, kompetensi, dan kepuasan kerja di sektor publik.
3. Memberikan kontribusi teoritis dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ASN.

TINJAUAN 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.

Handoko (2001; 161), Proses kompensasi adalah jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksana pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji. Hasibuan (Nongtji; 2004; 44), Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

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.

Rivai dan Sagala (2009; 741), Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, yakni meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (*non financial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diterima baik dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, peluang akan pengakuan, adanya promosi atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut berada, seperti rekan kerja yang menyenangkan, kebijakan-kebijakan yang sehat, adanya kafetaria, sharing pekerjaan, minggu kerja yang didapatkan dan adanya waktu luang.

Rivai dan Sagala (2009; 741), kompensasi langsung adalah terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk :

1. Gaji.
2. Bonus.
3. Komisi.

Kompetensi

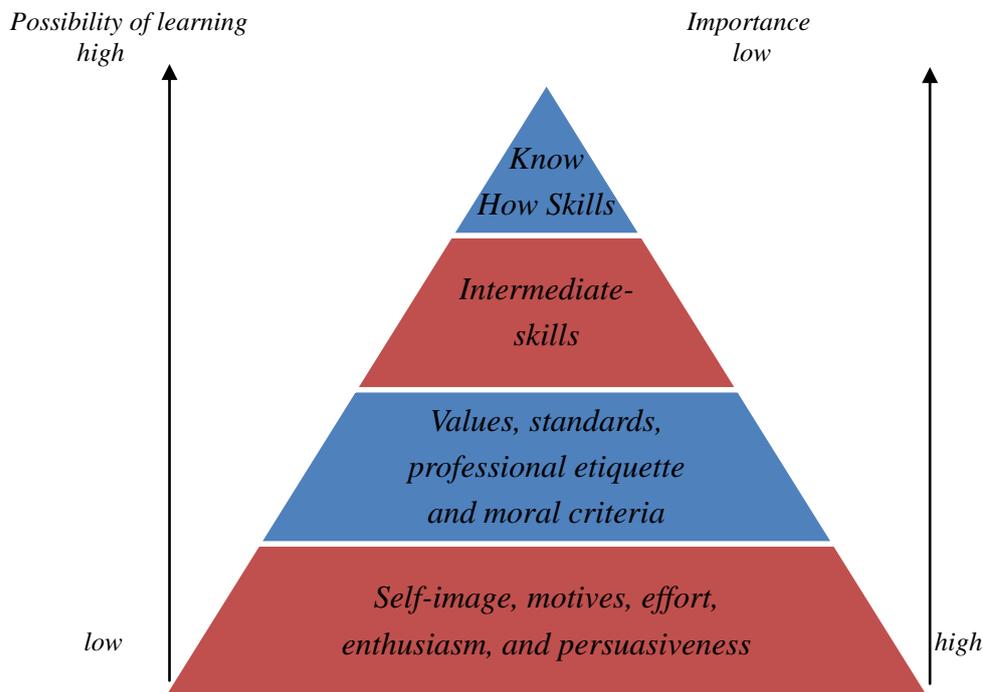
Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berbeda di belakang kinerja. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik Armstrong dan Baron (Wibowo, 2009; 112). Pengertian kompetensi ini memberikan perhatian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

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk : alasan kritis, kapabilitas strategi dan pengetahuan bisnis;
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui: dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, kontrol, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektifitas, persuasi dan pengaruh;
3. Membawa serta orang dengan motivasi keterampilan antarpribadi berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

Dari pandangan tersebut di atas dapat dirumuskan kesimpulan bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakter individu.

Kompetensi juga biasanya dihubungkan dengan hal-hal seperti *value* dan standar pandangan hidup seseorang atau orang lain. Menurut Mc.Clelland (Raharso, 2004; 188) mengatakan bahwa kompetensi adalah “karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam situasi dan kondisi tertentu”. Perspektif *French Approach* (Raharso, 2004; 188) menyebutkan bahwa kompetensi merupakan “Resultan dari beberapa elemen psikologi seseorang dan dengan menggunakan *self-image* sebagai landasannya”. Perspektif lainnya (Raharso, 2004; 188) menyatakan bahwa “Kompetensi lebih banyak diwujudkan dalam bentuk sertifikasi dan akreditasi”. Pendekatan seperti ini mendefinisikan kompetensi sebagai “*ability to perform activities within an occupation to standards expected in employment*, dimana elemen kompetensi diidentifikasi sebagai fungsi-fungsi yang diperlukan oleh individu yang kompeten agar mampu untuk

menyelesaikan suatu tugas. Menurut pendekatan maka secara struktural kompetensi manusia diibaratkan sebagai gunung es sebagaimana ditampilkan dalam Gambar 2.1 berikut ini:



Gambar 1.
Gunung Es Kompetensi Manusia

Puncak gunung es dari struktur kompetensi berhubungan dengan *observable (instrumental) knowledge and skills*. Kompetensi ini berhubungan dengan penyelesaian pekerjaan atau pemilikan suatu posisi. Jenis kompetensi ini diperlukan seseorang untuk memungkinkan menduduki jabatan, pekerjaan, atau tugas agar dapat dilakukan dengan baik. Kompetensi ini dipelajari melalui kursus pelatihan profesional dan vokasional. Hasil pelatihan tersebut biasanya di dokumentasikan dalam bentuk sertifikat atau diploma.

Level kedua dari gunung es kompetensi manusia berhubungan dengan *intermediate skills* yang dapat diaplikasikan dalam berbagai situasi (*vocational*). Kompetensi ini direferensikan sebagai *widely applicable vocational skills* atau *starting qualifications*. Isinya adalah keterampilan sosial dan komunikasi, *general technical and vocational insights*, kualitas organisasional, serta pendekatan dasar terhadap pekerjaan dan situasi. Jenis keterampilan ini diperlukan untuk fleksibilitas dan karyawan. Keterampilan ini sulit dipelajari karena memerlukan *supervise* dan umpan balik secara individual. *Intermediate skills* bersifat padat karya dan oleh karena ini relatif mahal. Kompetensi level satu dan dua secara bersama-sama dapat dipertimbangkan sebagai kompetensi profesional dan vokasional.

Level ketiga dari struktur kompetensi manusia berisi *value*, standar, etika dan moral seseorang, seperti halnya etika organisasi. *Value* dan standar tersebut diinternalisasikan oleh seseorang berdasarkan pengalaman, pendidikan yang dimilikinya. *Value* akan diekspresikan melalui hal-hal seperti: mentalitas kursus, pandangan tertentu terhadap dunia/orang lain, opini khusus tentang kebudayaan, kebajikan dan tradisi. Tiga tingkatan yang terakhir dari struktur kompetensi manusia ini dikenal sebagai kecakapan profesional orang tersebut.

Level terbawah dari struktur kompetensi manusia terdiri dari karakteristik personal yang lebih dalam, seperti citra diri, motif aktual dan sumber-sumber antusiasme, serta usaha untuk menjadi seseorang profesional. Aspek-aspek kompetensi tersebut hampir-hampir tidak nampak, jika nampak ia akan sangat menentukan bagaimana seseorang bertindak pada situasi yang spesifik (profesional).

Disamping secara praktis tidak kelihatan, juga sangat sulit diidentifikasi, dikembangkan atau diajarkan. Karakteristik tersebut diatas harus dilibatkan sebelum proses seleksi, sebab pelatihan dalam bidang ini pada kenyataannya hampir tidak mungkin dilakukan, Spencer (Kormek, 2006; 72). Secara umum *knowledge* dan *skills* banyak dimiliki oleh individu melalui kepemilikan sertifikat atau diploma atau pengalaman kerja yang serupa dengan individu lainnya. Tetapi yang membedakan individu dengan individu lainnya adalah : usaha, antusiasme, motivasi dan citra diri.

Badan Kepegawaian Negara (BKN), menetapkan dalam keputusan kepada BKN Nomor 43/Kep/2003 tentang standar kompetensi jabatan struktural Pegawai Negeri Sipil dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kompetensi umum adalah kemampuan dan karakteristik yang harus dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan dan perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas dan jabatan struktural yang dipegangnya.
2. Kompetensi khusus kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai negeri sipil berupa keahlian untuk melaksanakan tugas jabatan fungsional yang dipegangnya, (Kaco, 2006; 68).

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.

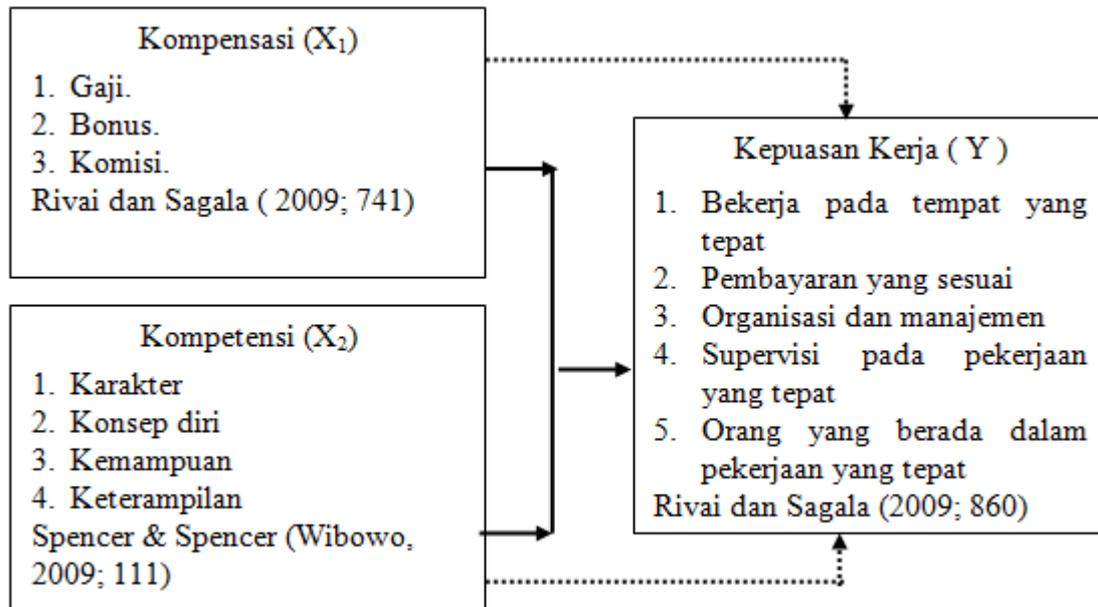
Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Sementara itu, sesuai dengan teori keinginan relatif atau *Relative Deprivation Theory* (Rivai dan Sagala, 2009; 858–859) ada enam keputusan penting menyangkut kepuasan dengan pembayaran menurut teori ini adalah:

1. Perbedaan antara apa yang diharapkan dengan kenyataan.
2. Perbedaan antara pengeluaran dengan penerimaan.
3. Ekspektasi untuk penerimaan pembayaran lebih.
4. Ekspektasi yang rendah terhadap masa depan.
5. Perasaan untuk memperoleh lebih dari yang diinginkan.
6. Perasaan secara personal tidak bertanggung jawab terhadap hasil yang buruk.

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.



Keterangan :

- > : Serempak
-> : Parsial

Gambar 2
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Dari hasil studi atas berbagai teori yang berkaitan dengan rumusan masalah yang dilanjutkan dengan menyusun tujuan penelitian dan kerangka pemikiran, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

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

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif-kausal yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara kompensasi dan kompetensi terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah 53 ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus atau sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Variabel Penelitian:

1. Variabel Independen (X):
 - a. Kompensasi (gaji, bonus, komisi)
 - b. Kompetensi (karakter, konsep diri, pengetahuan, keterampilan)
2. Variabel Dependen (Y):
 - a. Kepuasan kerja (lingkungan kerja, penggajian, supervisi, promosi, organisasi dan manajemen)

Teknik Pengumpulan Data:

1. Observasi – Mengamati langsung aktivitas ASN dalam menjalankan tugasnya.
2. Kuesioner – Menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel penelitian.
3. Dokumentasi – Mengumpulkan data sekunder yang relevan dari instansi terkait.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan regresi linear berganda dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Pengujian hipotesis dilakukan dengan:

1. Uji F untuk melihat pengaruh simultan.
2. Uji t untuk mengukur pengaruh parsial.

Uji koefisien determinasi (R^2) untuk melihat kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik responden yaitu ciri yang dimiliki oleh responden dalam kaitannya dengan kepuasan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi yang meliputi umur, pendidikan terakhir dan jenis kelamin. Berdasarkan rencana penelitian yang menetapkan dari 53 Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi sebagai responden.

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS *For Windows Release* 16.0 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 1
Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear Berganda

No	Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
1	<i>Constanta</i>	13.705	1.771	
2	Kompensasi (X ₁)	0.627	2.693	0.010
3	Kompetensi (X ₂)	0.834	4.420	0.000
R	;0.660	F Hitung	; 19.330	
R Square	;0.436	Sig F	; 0.000	

Model regresi yang diperoleh dari tabel 4.1 diatas adalah:

$$Y = 13.705 + 0.627X_1 + 0.834X_2$$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang dianalisis berupa variabel (X₁, dan X₂) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y).

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan:

1. Untuk nilai *constant*a 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.
2. 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.
3. 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.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa:

1. Kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN dengan nilai signifikansi < 0,05.
2. Secara parsial, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,010.
3. Kompetensi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000.
4. Uji determinasi (R²) sebesar 43,6%, menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi, sedangkan 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Kompensasi dan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN. Pemberian kompensasi yang sesuai, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, dapat

meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sementara itu, kompetensi pegawai, termasuk karakter, keterampilan, dan pengetahuan, juga mempengaruhi kualitas kerja mereka.

Dari segi kompensasi, komisi memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan bonus dan gaji. Sedangkan dalam aspek kompetensi, pengetahuan pegawai memiliki dampak terbesar terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor lainnya. Supervisi yang baik juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Kompensasi dan kompetensi berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN. Pemberian kompensasi yang sesuai, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Sementara itu, kompetensi pegawai, termasuk karakter, keterampilan, dan pengetahuan, juga mempengaruhi kualitas kerja mereka.

Dari segi kompensasi, komisi memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja dibandingkan bonus dan gaji. Sedangkan dalam aspek kompetensi, pengetahuan pegawai memiliki dampak terbesar terhadap kepuasan kerja dibandingkan faktor lainnya. Supervisi yang baik juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja yang optimal.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sigi. Berdasarkan analisis regresi linear berganda, diperoleh nilai R-Square sebesar 43.6%, yang berarti bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh kompensasi dan kompetensi sebesar 43.6%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Secara spesifik, hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.627 dan nilai signifikansi sebesar 0.010 ($p < 0.05$). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Komponen kompensasi yang paling berpengaruh adalah komisi, dengan nilai mean tertinggi sebesar 4.386, sementara bonus memiliki nilai rata-rata mean terendah sebesar 4.226, meskipun tetap dalam kategori baik.

Selain itu, kompetensi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN dengan koefisien regresi sebesar 0.834 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Dari empat dimensi kompetensi yang diukur, dimensi pengetahuan memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4.301, yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki pemahaman lebih baik tentang pekerjaan mereka cenderung lebih puas. Sebaliknya, dimensi konsep diri memiliki nilai rata-rata mean terendah sebesar 4.028, meskipun masih dalam kategori baik.

Pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa kompensasi dan kompetensi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai ($F_{hitung} = 19.330$, $Sig F = 0.000 < 0.05$). Pengujian hipotesis kedua dan ketiga juga menunjukkan hasil yang konsisten, di mana kompensasi dan kompetensi secara individu berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.

Hasil ini sejalan dengan teori motivasi Vroom (1996) yang menyatakan bahwa hubungan yang kuat antara kompensasi dan kepuasan kerja terjadi jika motivasi pegawai dioptimalkan. Selain itu, penelitian ini mendukung temuan Narimawati (2006) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai, yang mencakup aspek intelektual, emosional, dan sosial, berperan penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja ASN harus difokuskan pada perbaikan sistem kompensasi dan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang lebih efektif.

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.

Handoko (2001; 161), Proses kompensasi adalah jaringan berbagai sub proses yang kompleks dengan maksud untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksana pekerjaan dan untuk memotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi kerja yang diinginkan. Diantara komponen-komponen proses ini adalah pembayaran upah dan gaji. Hasibuan (Nongtji; 2004; 44), Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

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.

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 kompetensi 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. Faktor-faktor percaya diri tersebut antara lain : mampu menerima tantangan, membuat keputusan, mengeluarkan pendapat, dan *me-manage* kesalahan. Kompetensi individu merupakan bagian dari nilai-nilai sosial, oleh karena itu organisasi tidak boleh mengasingkan diri dari lingkungan sosialnya. *Core competence* organisasi adalah merupakan ekspresi dari potensi sesungguhnya suatu organisasi. *Core competence* organisasi merupakan kombinasi unik dari spesialisasi bisnis dan *human skills* yang memberikan ekspresi pada karakter tertentu dari organisasi. *Core competence* merupakan area karakter keahlian organisasi dan merupakan sinergi dari sumber daya seperti motivasi, usaha-usaha karyawan, teknologi dan keahlian profesional, serta ide-ide tentang kolaborasi dan manajemen. *Core competence* sulit ditiru oleh pesaing sebab dia bersifat "*distinctive and specific*" untuk setiap individu organisasi. Apabila organisasi menkonsentrasikan diri pada *core competence* maka organisasi tersebut menjadi efektif, dan selanjutnya akan menghasilkan keunggulan yang kompetitif (*competitive advantage*).

Hamel dan Prahalad (Kormek, 2006; 75) berpendapat bahwa organisasi akan sukses apabila organisasi tersebut melandasi kegiatannya dengan kreatifitas inovasi, *knowledge*, dan keahlian. Selanjutnya dia mengatakan bahwa bisnis yang dijalankan dengan cara meniru atau mereplikasi pemimpin pasar atau pesaing bukanlah merupakan keunggulan kompetitif yang sesungguhnya, karena cara tersebut sudah usang yang harus segera ditinggalkan. *Core competence* merupakan hasil gabungan proses pembelajaran dalam organisasi. Ia dibentuk oleh kompetensi individual, kebijakan strategis organisasi, dan struktur pasar/kompetisi lingkungan. Sinergi dari tiga anteseden ini menyebabkan *core competence* mampu menghasilkan produk (barang/jasa) yang unggul di pasar.

Jadi peningkatan sukses organisasi didasarkan pada perbaikan dan kekuatan dari *core business* organisasi itu sendiri. Ini bukan sekedar satu langkah mendahului pesaing tetapi lebih sebagai selalu selangkah lebih maju dari pesaing. Hal itu dilakukan dengan cara memobilisasi kekuatan individu karyawan, *knowledge*, dan keahlian dalam organisasi. Singkatnya, daya saing dalam organisasi didapat dari utilisasi potensi yang ada dalam organisasi itu sendiri. Dengan sistem ini maka organisasi merupakan kumpulan dari kompetensi penting yang kompetitif yang dapat digunakan di berbagai produk dan pasar yang berbeda.

PENUTUP

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kompensasi yang diberikan, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kompetensi pegawai, yang mencakup karakter, keterampilan, dan pengetahuan, juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja ASN.

Berdasarkan temuan tersebut, terdapat beberapa saran yang dapat diimplementasikan. Pertama, peningkatan sistem kompensasi, termasuk pemberian gaji dan tunjangan yang tepat waktu dan sesuai dengan kinerja ASN, perlu diperhatikan guna meningkatkan kesejahteraan pegawai. Kedua, pengembangan kompetensi ASN melalui

pelatihan dan pendidikan berkelanjutan sangat diperlukan agar pegawai memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Ketiga, peningkatan motivasi kerja ASN dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan suportif. Dengan adanya perbaikan dalam sistem kompensasi serta penguatan kompetensi pegawai, diharapkan kinerja dan kepuasan kerja ASN dapat meningkat, sehingga pelayanan publik yang lebih baik dapat diwujudkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Malhotra, N. K. (2005). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Pearson Education.
- McClelland, D. C. (2004). *Testing for Competence Rather than for Intelligence*. *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- Nongtji, D. (2004). Analisa hubungan tunjangan kompensasi dan fasilitas penunjang kerja terhadap kepuasan kerja karyawan proyek pembangunan jalan dan jembatan Sulawesi Tengah. *Jurnal Manajemen SDM*, 10(2), 43-56.
- Raharso, H. (2004). *Strategi Pengembangan Kompetensi SDM*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rangkuti, F. (2009). *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. RajaGrafindo Persada.
- Romu, A. (2004). Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 12(1), 67-78.
- Rosidah, N. (2003). Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Chiel Judang Indonesia di Jombang Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(3), 112-124.
- Sedarmayanti. (2004). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sherman, A. (2004). *Managing Human Resources*. South-Western College Publishing.

Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN.

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2009). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2001). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

Suparmono, H. (2005). *Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis*. BPFE Yogyakarta.

Vroom, V. H. (1996). *Work and Motivation*. Wiley.

Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja*. PT RajaGrafindo Persada.