

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KINERJA PEGAWAI PEMERINTAH
KOTA CIREBON**

**Oleh:
Sutija**

Universitas Nahdlatul Ulama Cirebon, Jawa Barat

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon di lapangan kinerja pegawai di pemerintah kota (Pemkot) Cirebon belum memuaskan dalam arti bahwa dua kewajiban pokok PNS yang diamanatkan oleh Undang-Undang dengan jumlah sampel 260 responden. Kualitas pelayanan publik yang dilakukan sebagian besar instansi pemerintah masih memprihatinkan. Hal ini secara kasat mata pelayanan yang diberikan lembaga pemerintah di Pemkot Cirebon masih belum memuaskan. Tujuan penelitian ini 1) untuk mengetahui persepsi responden mengenai variabel kompetensi pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon 2) untuk mengetahui variabel berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan Pemda Kota Cirebon. Pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, dan metode analisis data melalui analisis deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan Struktural Equation Model (SEM) dengan program Linear Struktural Relationship (LISREL). Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi responden mengenai variabel kompetensi, kompensasi berada pada kategori baik. Hasil analisis kuantitatif melalui uji hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, dengan kontribusi pengaruh nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,53$ atau 53%. Begitupun kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien determinasi yang merupakan kontribusi total pengaruh $R^2 = 0,80$ atau 80%. Variabel yang paling besar berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi, dan yang paling kecil variabel kompensasi. Sedangkan variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai adalah variabel kepuasan kerja, dan paling kecil variabel kompetensi. Penelitian ini menemukan dan membuktikan bahwa untuk membangun kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon perlu didukung oleh variabel kompetensi dengan aspek keterampilan kerja, dan kompensasi dengan mengutamakan aspek kompensasi financial langsung.

Kata Kunci: Kompetensi, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Fenomena indikasi dugaan rendahnya tingkat kinerja pelayanan publik serta peringkat daya saing (IPM) Kota Cirebon yang masih belum optimal ibarat puncak gunung es yang menunjukkan belum optimalnya kinerja para PNS di pemda tersebut. Kinerja PNS yang belum optimal itu merupakan masalah yang mungkin berasal dari

beberapa faktor. Mengeksplorasi penyebab masalah kinerja PNS bukan masalah yang mudah. Kinerja mungkin merupakan hasil dari banyak faktor, yang sebagian di luar kendali pegawai. Dalam banyak situasi kerja atasan cenderung menyalahkan pegawai yang mereka amati memiliki kinerja kurang baik, sedangkan pegawai cenderung menyalahkan faktor-faktor eksternal.

Pegawai dengan kepuasan tinggi memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya dan pekerja dengan kepuasan rendah mempunyai perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja membantu meningkatkan kinerja pegawai baik atas kriteria kualitatif atau kuantitatif, pegawai yang puas lebih mudah dimotivasi dan memiliki minat terhadap pekerjaannya. Mereka juga membuat sekelilingnya produktif dengan pemikiran positifnya. Pada saat pekerjaan menjadi menarik, pegawai memperoleh kesenangan dari pekerjaan dan tentu ketika pegawai melakukan pekerjaan karena merupakan minatnya, mereka akan memperoleh kepuasan psikologis. Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan atau keadaan pikiran mengenai keadaan pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini populasinya adalah pegawai Pemda Kota Cirebon dalam tahun 2013 sebanyak 3.013 orang. Sedangkan penentuan sampel ini didasarkan pada kaidah dan kriteria dalam teknik sampling yang digunakan adalah *probability sampling*, dan pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *Proporsionate Random Sampling*, dari data populasi 3.013 ditetapkan sampel 260 responden (Cooper dan Schindler, 2011).

Analisis dan Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini analisis pengujian menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan program Lisrel Vs.8.80. Hal tersebut dilakukan untuk menguji *Confirmatory Faktor Analysis*, sehingga pengukuran dari indikator, dimensi dan variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat diketahui, dengan hipotesis sebagai berikut:

- 1) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Pemda Kota Cirebon, jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Terdapat pengaruh kompensasi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai Pemda Kota Cirebon, jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 3) Terdapat pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai Pemda Kota Cirebon, jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 4) Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Pemda Kota Cirebon, jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 5) Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Pemda Kota Cirebon, jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 6) Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Pemda Kota Cirebon, jika H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 7) Terdapat pengaruh kompetensi, kompensasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai Pemda Kota Cirebon, jika H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dengan Structural Equation Model (SEM) dengan program Lisrel Vs.8.80, hasilnya sebagai berikut:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kompetensi pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintahan Daerah Kota Cirebon sebesar 0,38, dibuktikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7.23 > 1.96$), yang berarti keputusan hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun kontribusi dimensi yang paling dominan dari kompetensi adalah memberikan keterampilan kerja ($X_2 = 0,83$) dengan indikator keterampilan teknis dan keterampilan pengelolaan kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintahan Daerah Kota Cirebon sebesar 0.42, dibuktikan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8.83 > 1.96$), pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun kontribusi dimensi yang paling dominan dari variabel kompensasi adalah *kompensasi finansial langsung* ($X_4 = 0.85$), yang dibentuk melalui indikator gaji yang diterima, dan insentif yang diterima.

Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja.

Variabel kompetensi dan kompensasi secara simultan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Pemerintahan Daerah Kota Cirebon yang ditunjukkan dengan nilai R^2 sebesar 0.53 atau 53%, sedangkan sebesar 0.47 merupakan variabel lain/Zeta (ζ). Hasil uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($8.60 > 2.30$). Sehingga pada hasil uji hipotesis ini H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa secara simultan kedua variabel ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pemerintahan daerah wilayah Cirebon.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.30, dari pengujian hipotesis ini menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.23 > 1.96$) yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Konstruksi dimensi yang paling kuat membentuk variabel kompetensi adalah *keterampilan kerja* ($X_2 = 0.83$), dengan indikator keterampilan teknis, keterampilan pengelolaan dan melakukan perubahan-perubahan teknis kerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur sebesar 0.34, dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.12 > 1.96$), yang berarti bahwa membuktikan H_0 ditolak dan H_a diterima. Konstruksi dimensi yang paling kuat membentuk variabel kompensasi adalah *kompensasi finansial langsung* ($X_4 = 0.85$), dengan indikator konsistensi terhadap gaji yang diterima, dan insentif yang diterima.

Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi, kompensasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.80, hasil uji hipotesis $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($5.28 > 2.37$). Sehingga pada hasil uji hipotesis ini H_0 ditolak dan H_a diterima bahwa secara simultan ketiga variabel ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai pemerintahan daerah wilayah Cirebon. Dengan demikian kontribusi

total nilai pengaruh baik langsung dan tidak langsung sebesar 80%, dimana kontribusi yang dominan diberikan oleh variabel kepuasan kerja. Sedangkan zeta sebesar 0.20 atau 20% merupakan variabel lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi tidak diteliti.

KESIMPULAN

Kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, pegawai pada Pemerintahan Daerah Kota Cirebon, adapun dimensi kompetensi yang berkontribusi dengan nilai dominan pada kompetensi, ditunjukkan pada dimensi *keterampilan kerja*, yang diukur oleh indikator keterampilan teknis, keterampilan pengelolaan dan melakukan perubahan-perubahan teknis kerja. Kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang berkontribusi oleh dimensi dengan nilai dominan pada dimensi *kompensasi finansial langsung*, dengan pengukuran pada indikator gaji yang diterima dan insentif sebagai penghasilan tambahan. Kompetensi pegawai dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja terutama pada dimensi puas atas pekerjaan dan indikator pada rasa puas dari kesesuaian posisi dan bidang tugas. Di antara kedua variabel eksogen apabila dilihat secara parsial, kompensasi ternyata lebih menjadi perhatian yang menunjukkan pengaruh lebih dominan terhadap kepuasan kerja pegawai, dibanding dengan kompetensi pegawai.

Kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkontribusi oleh dimensi dengan nilai dominan pada dimensi *keterampilan kerja* dengan indikator ketampilan teknis, keterampilan pengelolaan dan melakukan perubahan-perubahan teknis kerja. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Cirebon yang berkontribusi dengan dominan adalah dimensi *kompensasi finansial langsung* dengan indikator gaji dan insentif sebagai penghasilan tambahan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang berkontribusi dengan nilai dominan pada dimensi puas atas pekerjaannya sendiri dengan indikator puas atas kesesuaian posisi tugas, bidang kerja, tanggung jawab dan fungsi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael. 2010. *Armstrong's Handbook of Essential Human Resource Management Practice*. UK and USA: Kogan Page.
- Bernardin, H. John dan Russel, J.F.A. 2013. *Human Resource Management. An Experiential Approach*. Sixth Edition. New York: McGraw-Hill International Edition.
- Bernardin, H. John. 2010. *Human Resource Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Bisen, Vikram dan Priya. 2010. *Industrial Psychology*. New Delhi: New Age International (P) Limited, Publishers.

- Cascio, Wayne F. 2013. *Managing Human Resources. Productivity, Quality of Work Life, Profit*. New York : McGraw Hill International.
- Cherrington, David J. 2009. *The Management of Human Resource*, Fourth Edition, New York : Prentice Hall.
- Cooper, Donald R. dan Pamela S. Schindler. 2011. *Business Research Methods*. Boston: McGraw Hill..
- Dubois, David D dan William J. Rothwell. 2004. *Competency-Based Human Resource Management*. Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Ghozali, Imam dan Fuad. 2008. *Structural Equation Modelling: Teori, Konsep, dan Praktek dengan Lisrel 8.80*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Robert Konopaske. 2012. *Organizations, Behavior, Stucture Process*, Fourth Edition, Boston, USA Mc.Graw Hill Inc.
- Gomez-Mejia, Luis R, David B. Balkin, dan Robert L. Cardy. (2012). *Managing Human Resources*. USA.: Prentice Hall.
- Griffin, Ricky W., Moorhead, Gregory. 2014. *Organizational Behavior. Managing People and Organization*. USA: South-Western
- Hair, J.F. Jr, Anderson, R.E., Tatham, R.L. and Black, W.C. 2010. *Multivariate Data Analysis*, 5th ed., Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Hitt, Michael A, J. Stewart Black, Lywas, W. Porter. 2012. *Management*, Third Edition, New York, USA, Pearson, Education Publishing Inc.
- Hughes, Richard L. dan Katherina Colarely Beatty. (2005). *Becoming a Strategic Leader*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Ivancevich, M. John, Konopaske, Robert, Matteson, Michael T. 2011. *Organizational Behavior And Management*. Ninth Edition. New York: McGraw -Hill International Edition
- Ivancevich, M. John, Konopaske, Robert. 2013. *Human Resouce management*. Twelfth edition. New York: McGraw-Hill International Edition.