

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN KOMITMEN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PDAM KOTABARU KALIMANTAN SELATAN

Edy Wiranata

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin.

Jl. Ahmad Yani Km. 5.5 Banjarmasin

ewiranata016@gmail.com

Abstract: *To achieve job satisfaction, competence and compensation are very influential. In addition, commitment is also an important aspect, because it can have an impact on a job satisfaction. Therefore, this study aims to determine the effect of competence, compensation and commitment on job satisfaction. The population in this study were all employees at PDAM Kotabaru, South Kalimantan, amounting to 70 people. The researcher uses a saturated sampling technique, meaning that all populations can be used as samples in this study. The data analysis in this study used the path analysis model, because of the intervening variables this is a research model. The results of this study indicate that competence and compensation have a significant positive effect on commitment. competence, compensation and commitment are proven to have a significant positive effect on employee job satisfaction.*

Keywords: *Competence, Compensation, Commitment and Job Satisfaction*

Abstrak : Untuk mencapai kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi sangat mempengaruhi. Selain itu, komitmen juga menjadi aspek yang penting, karena dapat berdampak pada kepuasan kerja . Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan yang berjumlah 70 orang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh, artinya semua populasi bisa dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model path analisis, karena adanya variabel intervening dalam model penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap komitmen. kompetensi, kompensasi dan komitmen terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kata kunci: *Kompetensi, Kompensasi, Komitmen dan Kepuasan Kerja*

LATAR BELAKANG

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan, 2017, p. 202). Kinerja karyawan dikatakan baik, apabila kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan juga semakin baik. Dengan kata lain, kinerja karyawan yang baik dapat dipengaruhi kepuasan kerja pada diri karyawan..

Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendorong kinerja karyawan. Kepuasan kerja dapat diperoleh berupa gaji pokok, kompensasi, peluang kenaikan gaji, peluang promosi jabatan, penghargaan, perjalanan ke luar negeri, hubungan kerja, dll

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan atas pekerjaan yang dihasilkannya. Kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial.

Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja.

Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Suatu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang bisa menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan dan bisa memberikan kompensasi secara tepat, sehingga bisa tercapai kepuasan kerja karyawan yang akan dapat meningkatkan kinerja.

Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan perusahaan, sehingga peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu perusahaan. Pemberian kompensasi yang baik dapat membentuk kinerja karyawan jadi lebih baik dalam suatu perusahaan

Kepuasan kerja merupakan hal yang penting yang dimiliki individu didalam bekerja. Seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

Berdasarkan uraian di atas, dipandang perlu untuk melakukan kajian yang lebih mendalam berupa penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dengan Komitmen sebagai variable intervening Pegawai kantor PDAM Kotabaru – Kalimantan Selatan dan berdasarkan paparan latar belakang dan masalah yang dirumuskan diatas maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk membuktikan dan menganalisis Kompetensi Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.
2. Untuk membuktikan dan menganalisis Kompensasi Berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.
3. Untuk membuktikan dan menganalisis Kompetensi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.
4. Untuk membuktikan dan menganalisis Kompensasi Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PDAM

Kotabaru Kalimantan Selatan.

5. Untuk membuktikan dan menganalisis Komitmen Berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Kaeyawan PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan

STUDI LITERATUR

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016, p.271)

Kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015, p.230).

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Besar kecilnya kompensasi dapat memengaruhi kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja (Sutrisno 2017:180)

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kebijakan aturan pemberian kompensasi oleh tiap-tiap perusahaan relatif sama. Hanya yang membedakan banyaknya jenis kompensasi yang diberikan serta besarnya penentuan kompensasi untuk tiap jenis kompensasinya. Dasar penentuan jenis dan besarnya kompensasi yang diterima dilakukan dengan berbagai pertimbangan, misalnya pendidikan, jabatan, kinerja atau lamanya bekerja (Panggabean dalam Sutrisno 2017:181)

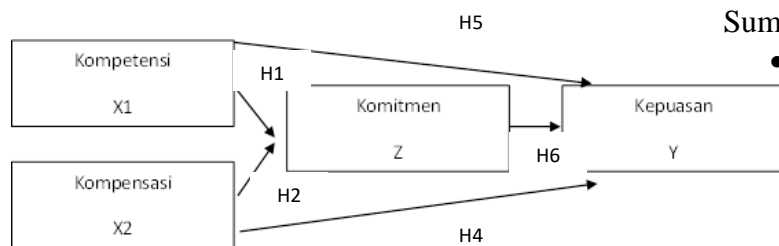
Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan

kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.(Menurut Abdurrahmat 2006)

Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. (Achmad dkk 2010)

Berdasarkan penelitian yang dikembangkan oleh Adhiefa Nurhadian (2019) Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Salah Satu Instansi Di Kabupaten Bandungbarat) Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa Terdapat Pengaruh Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Variabel Kompetensi Mempunyai Pengaruh Langsung Sebesar 14,4%, Pengaruh Tidak Langsung Melalui Hubungannya Komitmen dengan Sebesar 10,4%, Sehingga Total Pengaruhnya Sebesar 24,7%. Komitmen Mempunyai Pengaruh Langsung Sebesar 29,7%, Pengaruh Tidak Langsung Melalui Hubungannya Dengan Kompetensi Sebesar 10,4%, Sehingga total pengaruhnya sebesar 40,1%. Dan total pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 64,8%, dan total pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 72,3%.

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS



Berdasarkan Rumusan masalah dan kerangka konseptual penelitian diatas maka hipotesis penelitian ini disampaikan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen kerja pegawai Kantor PDAM Kotabaru.
2. Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Komitmen kerja Pegawai Kantor PDAM Kotabaru.
3. Kompetensi berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan pegawai Kantor PDAM Kotabaru.
4. Kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan pegawai Kantor PDAM Kotabaru.
5. Komitmen berpengaruh Signifikan terhadap Kepuasan pegawai Kantor PDAM Kotabaru

METODE PENELITIAN

Jenis dan Sumber Data

Berikut ini terdapat beberapa jenis-jenis data, terdiri atas:

- Data kuantitatif adalah data yang dapat diinput kedalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami, melainkan dalam numerik.
- Data kualitatif adalah data yang dapat mencakup hampir semua data non-numerik. Data ini dapat menggunakan kata-kata untuk

menggambarkan fakta dan fenomena yang diamati.

Sumber-sumber data :

- Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri atau dirinya sendiri. Ini adalah data yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya, baik dengan cara tertentu atau pada periode waktu tertentu.
- Data Sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh orang lain, bukan peneliti itu sendiri. Data ini biasanya berasal dari penelitian lain

Populasi dan Sampel

Populasi Menurut Sugiarto (2017: 136), Populasi adalah sekumpulan individu yang memiliki karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian (pengamatan) pada ruang lingkup yang ingin diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu berjumlah 70 orang karyawan tetap PDAM Kabupaten Kotabaru.

Menurut Sugiarto (2017: 137), Sampel adalah sebagian dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Dalam penelitian ini, semua populasi akan dijadikan sampel yaitu berjumlah 70 orang.

Teknik Pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dengan narasumber. Dalam hal ini data yang diperoleh dengan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan PDAM Kotabaru.
2. Angket (questionnaire) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab.

Teknik Analisis data yang diperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penelitian. Peneliti melakukan

pengujian analisis data menggunakan SPSS versi 25.0.

Lokasi Penelitian ini dilakukan pada : Penelitian ini dilakukan pada : Kantor Jl. Brigjend H. Hasan Basri, Semayap, Pulau Laut Utara, Kab. Kotabaru, Kalimantan Selatan 72113

Jadwal Penelitian ini dilakukan pada bulan April – Agustus 2021

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Hasil Penelitian Uji Validitas

No.	Variabel	R hitung	R tabel	Status
1.	Kompetensi (X1)	0,607	0,195	Valid
		0,636		Valid
		0,665		Valid
		0,710		Valid
		0,556		Valid
2.	Kompensasi (X2)	0,578	0,195	Valid
		0,688		Valid
		0,650		Valid
		0,558		Valid
		0,458		Valid
3.	Komitmen (Z)	0,704	0,195	Valid
		0,728		Valid
		0,765		Valid
		0,647		Valid
		0,589		Valid
4.	Kepuasan (Y)	0,492	0,195	Valid
		0,751		Valid
		0,661		Valid
		0,715		Valid
		0,628		Valid

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan table hasil pengolahan data diatas semua variabel yaitu lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), motivasi (Z), dan kinerja pegawai (Y), menunjukkan bahwa seluruh *pearson correlation* memiliki nilai lebih besar dari r table, artinya seluruh pernyataan tersebut bersifat valid. Seluruh pernyataan tersebut dapat dijadikan alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Kesimpulan
Kompetensi	.629	0,6	Reliabel

Kompensasi	.702	0,6	Reliabel
Komitmen	.743	0,6	Reliabel
Kepuasan	.663	0,6	Reliabel

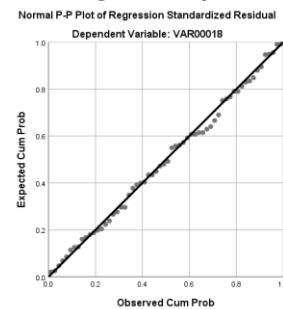
Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Dari table diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai dapat dikatakan reliabel dan instrument yang diajukan dalam penelitian ini layak dijadikan alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Model Sub Struktural 1

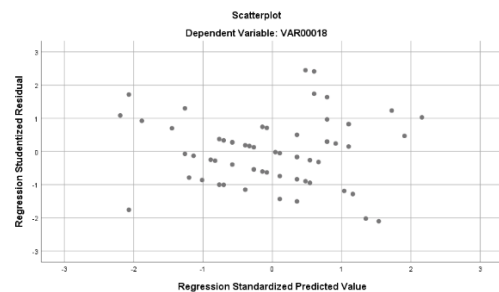
Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot



(Gambar 5.1. Grafik P-Plot)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



(Gambar 5.2. Hasil Analisis Heteroskedastisitas)

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 4.5 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0

pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Tabel 5.10 Uji Multikolinearitas

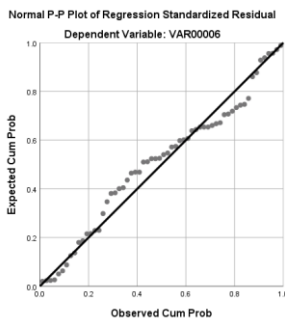
Coefficients ^a						Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
B	B	B	B	B	B	.335	2.988	
8.034	8.034	8.034	8.034	8.034	8.034	.275	3.639	
.226	.226	.226	.226	.226	.226	.180	5.543	
.346	.346	.346	.346	.346	.346	.153	6.544	

a. Dependent Variable: Kepuasan Pasien

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Model Sub Struktural 2

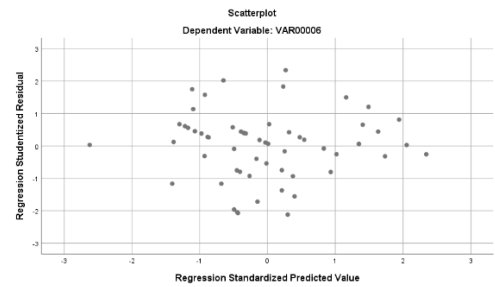
Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot



(Gambar 5.3. Grafik P-Plot)

Berdasarkan gambar di atas, diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



(Gambar 5.4. Hasil Analisis Heteroskedastisitas)

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 4.5 di atas, terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik – titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk melihat apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas atau tidak. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinearitas.

Kriteria pengujian multikolinearitas dilihat dari nilai VIF (Variance Inflation Factor), sebagai berikut:

- Jika nilai VIF < 10 maka dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.
- Jika nilai VIF > 10 maka dapat diartikan terjadi multikolinearitas terhadap data yang di uji.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	-	2.88			.48		
Kompetensi	2.019	1	.701	2.019	.042	.904	1.107
Kompensasi	.347	.120	.286	2.887	.005	.854	1.171
Komitmen	.450	.133	.352	3.390	.001	.779	1.284

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas, bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas

0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

Tabel 5.13 Hasil Uji Simultan Kepuasan

Kerja				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.198	1.50524

Sumber: Data primer

yang diolah, 2021

Tabel 5.13 menunjukkan nilai R² (R Square) sebesar 0,221. Nilai R² ini digunakan dalam penghitungan nilai varian variabel komitmen kerja yang tidak dijelaskan oleh kompetensi dan kompensasi.

Tabel 5.14 Analisis Regresi Kpeuasan Kerja Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error
1	(Constant)	8.034	2.466
	Kompetensi	.226	.085
	Kompensas	.346	.103

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.14 dapat diketahui persamaan regresi sebagai berikut:

$$Z = b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Z = 0,287 X_1 + 0,364 X_2 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

- i. Setiap terjadi peningkatan kualitas kompetensi, akan diikuti peningkatan komitmen kerja sebesar 0,287.
- ii. Meningkatnya kualitas kompensasi, akan diikuti peningkatan komitmen kerja sebesar 0,364.

Sehingga dari persamaan (1) dapat diketahui bahwa jika kompetensi meningkat maka komitmen kerja akan

meningkat. Begitu juga dengan kompensasi, jika kompensasi meningkat maka komitmen kerja juga akan ikut meningkat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data melalui SPSS maka pembahasan penelitian ini dapat disampaikan sbb :

1. Variabel Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat t-hitung pada variabel kompetensi sebesar (2,661) > 0,678 pada taraf signifikansi 5%. Menandakan bahwa t-hitung > t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima dengan arti bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja.

Selanjutnya nilai koefisien beta sebesar 0,287 artinya bahwa peningkatan terhadap nilai variable kompetensi mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan maksudnya bila saja variable kompetensi dilakukan penambahan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai komitmen kerja sebesar 0,287 dengan asumsi bahwa variable lainnya dianggap nol / tidak ada Hasil tanggapan responden diperoleh informasi bahwa indicator tertinggi berada pada pernyataan no 5 tentang Sikap “Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan saat ini” artinya bahwa semua pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini sangat setuju terhadap pernyataan yang dikemukakan sebesar 67,1%. Dengan hasil rata-rata sebesar 4,3 dengan kategori sangat baik.

Kompetensi dan komitmen merupakan suatu modal utama organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan mereka dapat mengerjakan dengan kepercayaan diri yang tinggi disertai dengan loyalitas kerja yang tinggi pula.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Fakhru Rozi Yamali (2017) dan Muhammad Irham Adam (2020) yang mengemukakan bahwa variable kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

2. Variabel Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Komitmen Kerja Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat t-hitung pada variabel kompensasi sebesar $(3,378) > 0,678$ pada taraf signifikansi 5%. Menandakan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen kerja.

Selanjutnya nilai koefisien beta sebesar 0,364 artinya bahwa peningkatan terhadap nilai variable kompensasi mampu meningkatkan komitmen kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan maksudnya bila saja variable kompensasi dilakukan penambahan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai komitmen kerja sebesar 0,364 dengan asumsi bahwa variable lainnya dianggap nol / tidak ada Hasil tanggapan responden diperoleh informasi bahwa indikator tertinggi berada pada pernyataan no 2 tentang, Insentif “Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan yang saya harapkan” artinya

bahwa semua pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini sangat setuju terhadap pernyataan yang dikemukakan sebesar 68,6%. Dengan hasil rata-rata sebesar 4,4 dengan kategori sangat baik.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung atas kontribusi karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah dilakukan. Jadi ketika karyawan memperoleh kompensasi yang tinggi akan meningkatkan komitmen organisasional di dalam perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Anindithia Dwi Putri (2020) dan Rai Mutiara Sari (2018) yang mengemukakan bahwa variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

3. Variabel Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat t-hitung pada variabel kompetensi sebesar $(2,887) > 0,678$ pada taraf signifikansi 5%. Menandakan bahwa $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya nilai koefisien beta sebesar 0,286 artinya bahwa peningkatan terhadap nilai variable kompetensi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan maksudnya bila saja variable kompetensi dilakukan penambahan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 0,286 dengan asumsi

bahwa variable lainnya dianggap nol / tidak ada

Hasil tanggapan responden diperoleh informasi bahwa indikator tertinggi berada pada pernyataan no 5 tentang Sikap “Saya memiliki sikap positif terhadap pekerjaan saat ini” artinya bahwa semua pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini sangat setuju terhadap pernyataan yang dikemukakan sebesar 67,1%. Dengan hasil rata-rata sebesar 4,3 dengan kategori sangat baik.

Diprediksi bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Merujuk pada E.Mulyana (2004: 37-38) kompetensi yang baik dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, dan pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan. Dengan adanya keterampilan dan pengetahuan yang baik akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat lebih baik dan optimal.

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Deswarta (2017) dan Ester Manik, Wiarah (2014) yang mengemukakan bahwa variable kompetensi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Variabel Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat t-hitung pada variabel kompensasi sebesar $(3,390) > 0,678$ pada taraf signifikansi 5%. Menandakan bahwa t-hitung $>$ t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya nilai koefisien beta sebesar 0,352 artinya bahwa peningkatan terhadap nilai variable kompensasi mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan maksudnya bila saja variable kompensasi dilakukan penambahan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 0,352 dengan asumsi bahwa variable lainnya dianggap nol / tidak ada

Hasil tanggapan responden diperoleh informasi bahwa indikator tertinggi berada pada pernyataan no 2 tentang, Insentif “Insentif yang diberikan sudah sesuai dengan yang saya harapkan” artinya bahwa semua pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini sangat setuju terhadap pernyataan yang dikemukakan sebesar 68,6%. Dengan hasil rata-rata sebesar 4,4 dengan kategori sangat baik.

Setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya. Akan tetapi dalam memberikan kompensasi perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan kepada pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan merata sesuai ahlinya dengan jabatan tertentu, pegawai tersebut akan merasa dihargai dengan pembagian kompensasi tersebut, sehingga dalam hal pembagian kompensasi akan berdampak pada kepuasan kerja. Memberikan kompensasi sebagai balas jasa kepada pegawai atas apa yang dilakukan pegawai untuk organisasi baik berupa kompensasi langsung dan

kompensasi tidak langsung dapat meningkatkan kepuasan dan akan menghasilkan produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Kresna Yudha (2018) dan Septerina (2018) yang mengemukakan bahwa variable kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Variabel Komitmen Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable komitmen terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.

Pernyataan tersebut dibuktikan berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa tingkat t-hitung pada variabel komitmen sebesar $(3,324) < 0,678$ pada taraf signifikansi 5%. Menandakan bahwa t-hitung $>$ t-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan arti bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya nilai koefisien beta sebesar 0,310 artinya bahwa peningkatan terhadap nilai variable komitmen mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan maksudnya bila saja variable motivasi dilakukan penambahan sebesar satu satuan maka akan meningkatkan nilai kepuasan kerja pegawai sebesar 0,310 dengan asumsi bahwa variable lainnya dianggap nol / tidak ada

Hasil tanggapan responden diperoleh informasi bahwa indikator tertinggi berada pada pernyataan no 5 tentang "Saya merasa sudah merupakan bagian dari perusahaan ini", artinya bahwa semua pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini sangat setuju terhadap pernyataan yang dikemukakan sebesar

62,9%. Dengan hasil rata-rata sebesar 4,1 dengan kategori sangat baik.

Komitmen organisasi merupakan faktor penting bagi perusahaan. Perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasinya. Karyawan yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung akan loyal kepada organisasi atau perusahaan. Hal tersebut tentunya sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan adalah sumber daya manusia terpenting yang harus perusahaan pertahankan. Sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka loyalitas mereka terhadap perusahaan pun akan rendah. Pada saat loyalitas rendah maka disitulah akan muncul pikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dirasa lebih menguntungkan bagi dirinya. Menurut Gibson dalam Wibowo (2017:214) komitmen organisasi sebagai tingkatan dari individu mendefinisikan diri dan terlibat dalam organisasi yang diikuti dan tidak ada keinginan untuk meninggalkannya

Penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan Amilin, Rosita Dewi (2008) dan Nurika Restuningdiah (2009) yang mengemukakan bahwa variable komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

KESIMPULAN

1. Variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.
2. Variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.
3. Variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.
4. Variable kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan.

5. Variable kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor PDAM Kotabaru Kalimantan Selatan

Daftar Pustaka

- Akmal, Zaldy. A.Rahman Lubis, Mukhlis Yunus. (2014) Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Disiplin serta dampaknya pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh. Laporan Penelitian. Aceh: Unsyiah. PPS.
- As'ad, Mohamad. (2001) Kepemimpinan Efektif dalam Perusahaan, Suatu Pendekatan Psikologik, Edisi Kedua, Yogyakarta: Liberty.
- Ayuningrum, Wirda. (2012) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan di PT.PP. London Sumatra Tbk Medan. Laporan Penelitian.
- Engko, Cecilia, (2006) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem Dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. Jurnal bisnis dan akuntansi, 10(1), 1-12.
- Hannel (1989) Organisasi Koperasi. Bandung: Universitas Padjajaran.
- Haryanto, Windra Mai (2012) Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus PT Bank DKI). Masters thesis, Institut Pertanian Bogor.
- Hasibuan, Malayu. SP. (2005) Manajemen Sumber Daya manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Pt. Bumi Aksara
- Kuncoro, Mudrajad. (2009) Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi. Jakarta: Erlangga.
- Mangkuprawira. A.P.(2007). Evaluasia Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Avitama.
- Rivai, Vetsal. (2011) Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Simamora, Henry (1999) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: YKPN.
- Simamora, Henry. (2004) Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta STIE YKPN.
- Wardani, Anastasia Poppy Kusuma. (2007) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit ATMA JAYA Jakarta Divisi Sumber Daya Manusia. (<https://lib.atmajaya.ac.id/default.aspx?tabID=61&src=k&id=176647>) diakses 1 Maret 2015.
- Wibowo. (2013) Perilaku dalam Organisasi