

Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala

Rusihan Anwar^{1*}, Muhammad Rudiansyah², Nurhikmah³
^{1,2,3}STIMI Banjamasin
E-mail : rusihananwar1@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of competence and job satisfaction partially, and which of the two independent variables has the most dominant effect on the dependent variable at the Kuripan District Office, Barito Kuala Regency. This research is a quantitative method. The data used are primary data and secondary data. The research population was 23 people. Sampling research is a population study, the technique used is total sampling. Data collection techniques were carried out by distributing questionnaires. The data analysis technique used multiple linear regression using a computer application (Statistical Package for Social Science ties) SPSS-25. The results of the study concluded that the competence variable partially had no effect on employee performance at the Kuripan District Office, Barito Kuala Regency, and job satisfaction partially had a significant effect on employee performance at the Kuripan District Office, Barito Kuala Regency. on the performance of employees at the Kuripan District Office, Barito Kuala Regency.

Keywords: Competence, Job Satisfaction, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja secara parsial, dan variabel manakah diantara kedua variabel independen berpengaruh paling dominan terhadap variabel dependen pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala. Penelitian ini metode kuantitatif. Data yang digunakan data primer dan data sekunder. Populasi penelitian berjumlah 23 orang. Pengambilan sampel penelitiannya merupakan penelitian populasi, teknik yang digunakan *total sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi komputer (*Statistical Package for Sosial Scienceties*) SPSS-25. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala, dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala, hasil dari variabel Kepuasan kerja berpengaruh paling dominan dibandingkan Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.

Kata Kunci : Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

©2022 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Ketentuan terhadap pemerintah yang jujur dan lepas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN) demi memperoleh harapan yang banyak dari masyarakat serta agar terciptanya kondisi usaha yang mendukung akan perkembangan investasi demi mendesak cepat kemajuan dan perkembangan ekonomi maupun mikro ekonomi dituntut adanya prosedur yang bagus dan didukung oleh sumber daya manusia dalam hal ini pegawai negeri sipil yang bermutu dan mempunyai kompetensi di bidang pekerjaan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah menegakkan dan mengukuhkan

mindset aparat birokrasi pada prinsip-prinsip moral yang harus ditegakkan keadaan ini merupakan sebuah keharusan bagi aparat pemerintah akan makin menambah kesadaran akan moralitas, memandang mereka pelaku utama dalam proses birokrasi di pemerintahan sumber daya manusia dalam hal ini para pegawai dituntut agar bisa terus bekerja dengan produktif yang diukur melalui pencapaian target pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja (*performance*) selaku gambaran mengenai tingkat pencapaian penerapan suatu kegiatan/program/kebijakan seraya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi (*Strategic*

Planning) suatu organisasi. Menurut Mahsun (2006) istilah kinerja kerap juga digunakan demi menyebutkan prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai, meletakkan pegawai serasi dengan disiplin ilmu (kompetensi) dengan pekerjaannya sangat menjadi perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia saat ini agar tercapai efektifitas dan efisien kerja para pegawainya. Latar belakang pendidikan dengan disiplin ilmu dan kompetensi yang dimiliki harus mumpuni dan serasi dengan bidang pekerjaan, memiliki tugas penting dalam sistem memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu pegawai.

Kompetensi menurut Spencer and Spencer (dalam Dharma 2003:111) adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan kinerja orang tersebut dalam pekerjaannya. Karakteristik dasar tersebut berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, perilaku dan konsep diri yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu jenis tugas atau jabatan tertentu yang menjadi pekerjaannya. Jadi kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi seharusnya disesuaikan dengan keperluan organisasi yang bersangkutan agar efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Moch As'ad (1995:104) Peningkatan kinerja pegawai tentunya tidak lepas kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Dimana kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai atau karyawan

yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Sedangkan nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dikutip dari bukunya Siagian (2001:65) Kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kepuasan kerja. Upaya meningkatkan kompetensi dan kepuasan kerja pegawai terus dilakukan melalui program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur namun upaya ini belum secara maksimal terealisasi.

Capaian kinerja organisasi pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala tentunya masih banyak hal yang harus diperbaiki guna mendukung pencapaian kinerja organisasi yang optimal, melihat permasalahan dan latar belakang dan diperkuat dengan penelitian terdahulu.

TINJAUAN PUSTAKA

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan atau wawasan, dan perilaku yang dijadikan suatu panduan selama melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di tempat kerja.

Menurut pfeffer, dkk (2003:110) terdapat 5 karakteristik kompetensi yaitu :

- a. *Motif (Motives)*
Motif adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. *Perangai (Traits)*
Perangai adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- c. *Konsep Diri (Self Concept)*
Konsep diri adalah sikap atau nilai yang diukur dengan tes responden untuk mengetahui apa yang dinilai baik oleh seseorang, apa yang pernah dilakukan atau apa yang ingin mereka lakukan.
- d. *Pengetahuan (Knowledge)*
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*Knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Kemampuan (Skills)*

Skills adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa tanggapan awal dari penerapan sistem kompetensi ini adalah menjadi jalan pemutus untuk memprediksikan keberhasilan kerja (kinerja). Akan tetapi dalam perkembangan ternyata sistem ini bisa diaplikasikan untuk banyak hal antara lain digunakan sebagai dasar dalam proses perencanaan, seleksi, suksesi, penilaian dan evaluasi kinerja, kompensasi, dan pengembangan sumber daya manusia lainnya.

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan mencapai kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual oleh karena itu setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985:105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja (Kreitner dan Kinicki 2001:225) yaitu sebagai berikut :

- a. Pemenuhan kebutuhan (*Need Fulfillment*)
Kepuasan ditentukan oleh tingkat karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
- b. Perbedaan (*Discrepancies*)
Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya. Bila harapan lebih besar dari apa yang diterima, orang akan tidak puas. Sebaliknya individu akan puas bila menerima manfaat diatas harapan.
- c. Pencapaian Nilai (*Value Attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

- d. Keadilan (*Equity*)
Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja.
- e. Komponen genetik (*Genetic components*)
Kepuasan kerja merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Hal ini menyiratkan perbedaan sifat individu mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja disamping karakteristik lingkungan pekerjaan.

Kinerja

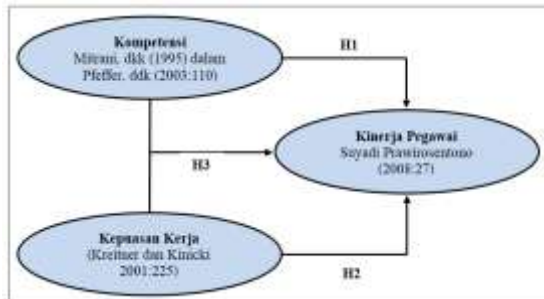
Setiap individu yang bekerja dan organisasi yang beroperasi pasti berorientasi pada visi, tujuan dan sasaran tertentu. Organisasi pasti mengetahui apa yang didapatkan pada customer atau klien selama waktu tertentu sebagaimana tergambar dalam visi organisasinya, dan individu juga seharusnya tahu apa yang menjadikan sasaran atau target dari pekerjaannya selama kurun waktu tertentu.

Sedangkan menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja dapat dinilai dan diukur dengan indikator yaitu :

- a. Efektifitas yaitu bila tujuan kelompok dapat dicapai dengan kebutuhan yang direncanakan.
- b. Tanggung jawab merupakan bagian yang tak terpisahkan atau sebagai akibat kepemilikan wewenang.
- c. Disiplin yaitu taat padahukum dan aturan yang berlaku. Disiplin karyawan adalah ketaatan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan.
- d. Inisiatif berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk suatu ide yang berkaitan tujuan perusahaan. Sifat inisiatif sebaiknya mendapatkan perhatian atau tanggapan perusahaan dan atasan yang baik. Dengan perkataan lain inisiatif karyawan merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kerangka Pikir



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Sugiyono (2008:96). Berdasarkan latar belakang permasalahan, hipotesa yang diajukan berkaitan dengan pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala adalah :
Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Ho₁ : Tidak terdapat pengaruh signifikan kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.
- Ha₁ : Terdapat pengaruh signifikan kompetensi (X₁) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.
- Ho₂ : Tidak terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.
- Ha₂ : Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.
- Ho₃ : Tidak terdapat variabel kompetensi (X₁) berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.
- Ha₃ : Terdapat variabel kompetensi

(X₁) berpengaruh paling dominan dibandingkan variabel kepuasan kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dimana menurut Arikunto (2010:27) Penelitian Kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya. Selain itu pemahaman tabel, grafik, bagan, gambar, atau tampilan lainnya. Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia.

Jenis data Dalam penelitian ini data yang dikumpulkan berupa data primer yaitu data yang dikumpulkan secara langsung berupa angket (kuisisioner) dari objek penelitian yang berasal dari tempat dilakukannya penelitian yaitu pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala. Data sekunder yaitu data yang diperoleh dari pihak lain yang telah mengolah atau mempublikasikan data primer seperti data yang diperoleh dari buku-buku, internet, statistik dan lain-lain.

Populasi adalah keseluruhan subyek yang akan diteliti atau wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2008:81). Populasi penelitian pegawai Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala berjumlah 23 orang. Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:81). Penentuan sampel menurut Suharsimi Arikunto (2010:112), jika subyeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, jika jumlah subyeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih, sehingga teknik yang digunakan adalah teknik *total sampling*. Untuk menghasilkan objektifitas dalam penelitian ini sehingga sampel yang dijadikan obyek penelitian sebanyak 23 orang.

Metode analisis yang dipakai dengan metode statistik untuk mempercepat dalam pengolahan dan pengujian data maka dilakukan dengan bantuan

program aplikasi komputer (*Statistical Package for Sosial Scienceties*) SPSS-25. Analisis regresi linier dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisis ini juga dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Pada penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui secara linier antara variabel independen (bebas) X dengan variabel dependen (terikat) Y. Adapun rumus Regresi Linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai
X1 = Kompetensi
X2 = Kepuasan Kerja
 α = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
e = Error

Uji T-test atau uji statistik koefisien korelasi *product moment* (*r*) digunakan untuk menguji ada tidaknya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Ttest yaitu membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Adapun rumus uji t sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan

T = Uji t
r = Koefisien korelasi
n = Jumlah data

Dengan kriteria dan kaidah pengujian :

- Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka signifikan
- Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak signifikan

Uji Simultal atau uji F untuk menguji variabel bebas secara bersama-sama (X_1, X_2) terhadap variabel Y.

Kriteria pengujian :

- H_0 ditolak dan H_a diterima, jika F hitung \geq dari F tabel
- H_0 diterima dan H_a ditolak, jika F hitung \leq dari F tabel

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar varians dari variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. R^2 yang digunakan dalam penelitian ini adalah R^2 yang mempertimbangkan jumlah variabel independen dalam suatu modal atau

disebut R^2 yang telah disesuaikan (*Adjusted-R²*).

Adapun rumus R^2 sebagai berikut :

$$R^2 = (SSR) / (SST)$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi
SSR = Sum of square Regression
SST = Sum of square Total

Nilai koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 – 1 dan apabila R^2 mendekati nilai 1, maka hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas. Sebaliknya apabila nilai R^2 mendekati nilai 0, maka variasi dari variabel terikat tidak dapat dijelaskan variabel bebas (Ghozali, 2001). Dalam melakukan pengelolaan penulisan menggunakan komputerisasi program “*Statistical Package for Social Scienceties* (SPSS-25).

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

- Studi lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan langsung oleh peneliti pada objek penelitian. Adapun teknik yang digunakan dalam memperoleh data antara lain :
 - Wawancara, yaitu cara memperoleh data melalui wawancara pegawai dengan mengacu pada daftar pertanyaan yang ada pada kuisisioner (angket).
 - Kuesioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data primer dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis kepada responden untuk melakukan pengambilan data tentang kompetensi, kepuasan kerja serta kinerja pegawai.
- Studi kepustakaan (*library research*), yaitu pengumpulan data melalui literatur, tulisan-tulisan yang ada hubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Teknik Pengolahan Data

Teknik pengelolaan data dilakukan setelah data yang diperoleh dari lapangan terkumpul, kemudian tahap selanjutnya mengolah data tersebut melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

- Tahap Editing, merupakan kegiatan dalam menentukan kembali data yang berhasil diperoleh dalam rangka menjamin validitasnya agar dapat diproses lebih lanjut.
- Tabulasi, merupakan proses memaksukkan data kedalam tabel-tabel agar dapat lebih mudah diinterpretasikan dan diterjemahkan.

- Koding, yaitu tahap pemberian kode-kode tertentu data/jawaban yang kita peroleh dari responden.
- Tahapan interpretasi data, pada tahapan ini data yang telah dideskripsikan baik secara narasi maupun tabel, yang kemudian diinterpretasikan sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai hasil penelitian.

Pengukuran Instrumen

Pengukuran instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala likert, menurut Sogiyono (2008:107), menyatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Data yang terkumpul mulai daftar pertanyaan merupakan data kualitatif kemudian selanjutnya diubah menjadi data kuantitatif dengan cara pemberian skor berdasarkan skala likert pada masing-masing alternatif jawaban sebagai berikut. Jawaban A (Sangat Setuju) diberi nilai 5, jawaban B (Setuju) diberi nilai 4, jawaban C (Kurang Setuju) diberi nilai 3, jawaban D (Tidak Setuju) diberi nilai 2, jawaban E (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Rekapitulasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas (X)	Koefisien Regresi	Koefisien Beta	t hitung	Probabilitas (Sig)
Kompetensi (X1)	0,293	0,276	1,482	0,154
Kepuasan Kerja (X2)	0,608	0,666	3,571	0,002
Konstanta	1,053			
F Hitung	54,440			
R	0,919			
R²	0,845			
Adjusted R²	0,829			
Sig. F	0,000			
SEE	1,81511			

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat bahwa model regresi menunjukkan hasil yang signifikan dengan angka $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $54,440 > 3,49$ dan nilai probabilitas (sig.) $F < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga model tersebut layak digunakan dalam analisis selanjutnya. Uji F pada dasarnya adalah membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari F tabel, maka kita menerima hipotesis alternative yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara simultan mempengaruhi dependen (Ghozali, 2001).

Pada persamaan regresi linier berganda, angka *Adjusted R²* yang diperoleh sebesar 0,829 atau 82,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi

(X1) dan kepuasan kerja (X2) berpengaruh sebesar 82,9% terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala, sedangkan sisa selisih sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain atau diluar penelitian ini.

Dapat dilihat dari tabel 4.11 bahwa dilihat signifikan variabel kompetensi sebesar $0,154 > 0,05$ dan hasil t hitung $< t$ tabel yaitu untuk variabel kompetensi sebesar $1,482 < 2,07961$ artinya tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan untuk variabel kepuasan kerja dapat dilihat signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ dan hasil t hitung $> t$ tabel sebesar $3,571 > 2,07961$ yang artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang dapat dibentuk dari tabel diatas sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,053 + 0,293X_1 + 0,608X_2 + e$$

Dari hasil perhitungan SPSS 25 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 1,053 jika variabel kompetensi (X1) dan kepuasan kerja (X2) adalah 0 maka kinerja pegawai nilainya 1,053 dengan asumsi variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dianggap tetap.
- Koefisien regresi variabel kompetensi 0,293 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kompetensi sebesar 1 satuan, maka terjadi penurunan kinerja pegawai sebesar 0,293 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0,608 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel kepuasan kerja sebesar 1 satuan, maka terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,608 dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.
- Uji F hasil signifikan $0,000 < 0,05$ dan hasil F hitung $> F$ tabel sebesar $54,440 > 3,49$ bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 3
Kesimpulan Uji Hipotesis

	Probabilitas (Sig.)	Perbandingan T_{hitung} dengan T_{tabel}	Kesimpulan
H ₁	0,154	$1,482 < 2,07961$	Ho ₁ diterima, Ha ₁ ditolak
H ₂	0,002	$3,571 > 2,07961$	Ho ₂ ditolak, Ha ₂ diterima
H ₃	0,154	$1,482 < 2,07961$	Ho ₃ diterima, Ha ₃ ditolak
	0,002	$3,571 > 2,07961$	

Sumber : Data diolah, 2020

Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai tidak berpengaruh secara persial dan untuk Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh

baik secara parsial. sedangkan untuk hipotesis Yang bunyinya Kompetensi berpengaruh paling dominan dibandingkan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai tertolak.

Analisis Hipotesis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala, yang diperoleh melalui hasil uji regresi linier berganda. Yang terdiri dari hasil uji regresi berganda terdapat variabel bebas yaitu kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja yang memiliki pengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai perlu menerapkan kompetensi dalam pekerjaan, begitu pula dengan kepuasan kerja yang baik.

Kompetensi pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kompetensi yang ada di Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala tidak menjadi perhatian khusus dalam menjalankan pekerjaan, yaitu menghadapi segala tugas dan tanggung jawab secara bersama-sama tidak membedakan dan saling menghormati baik atasan maupun bawahan, serta latar belakang pendidikan responden didominasi oleh SMA/Sederajat, yaitu sebesar 15 orang atau 65,21% dari 23 responden. Oleh karena itu kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dan kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh atasan dan merasakan kepuasan dalam bekerja, yaitu kepuasan yang telah memberikan contoh yang baik dalam bekerja terhadap pegawai tersebut sehingga kinerja pegawai akan terus meningkat.

Semakin baik kompetensi dan kepuasan kerja yang dimiliki pegawainya, maka semakin baik pula kinerja pegawai. Oleh karena itu Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala diharapkan untuk mempertahankan dan meningkatkan lagi.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah pengumpulan data hanya dengan menggunakan kuesioner sehingga data yang analisis dalam pembahasan ini terbatas pada pertanyaan dalam

kuesioner yang ditanggapi secara tertulis oleh responden.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala sebagai berikut :

1. Hasil uji variabel kompetensi secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala dengan hasil uji t sebesar 1,482 tingkat signifikan (Sig.) 0,154 maka $t_{hitung} 1,482 < t_{tabel} 2,07961$ Ho diterima dan Ha ditolak.
2. Hasil uji variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala dengan hasil uji t sebesar 3,571 tingkat signifikan (Sig.) 0,002 maka $t_{hitung} 3,571 > t_{tabel} 2,07961$ Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Hasil uji parsial kedua variabel independen terhadap variabel dependen terdapat variabel kepuasan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala, maka beberapa saran yang bisa dikemukakan oleh penulis sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala

Dari hasil penelitian pada variabel kompetensi pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala perlu meningkatkan lagi kompetensi yang dimiliki para pegawai agar kinerja pegawai tetap baik dan terus meningkat. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas administrasi, maka perlu dilakukan upaya-upaya untuk lebih konkrit untuk meningkatkan kompetensi kerja pegawai melalui kegiatan-kegiatan pelatihan, baik pelatihan penjenjangan, pelatihan fungsional, maupun pelatihan teknis. Selain kegiatan pelatihan, perlu pula didorong para pegawai yang memiliki

kesempatan untuk memperluas ilmu pengetahuan melalui pemberian izin belajar bagi pegawai yang berminat melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.

Dan untuk variabel kepuasan kerja pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala perlu mempertahankan kepuasan kerja agar kinerja pegawai tetap baik dan terus meningkat. Dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai maka pimpinan dapat senantiasa memberikan kenyamanan dalam bekerja, memberikan penghargaan berupa insentif yang lebih baik lagi bagi pegawai yang berprestasi, memberikan kesempatan bagi pegawai untuk dipromosikan sebagai jaminan karier di masa depan. Kondisi lingkungan kerja pegawai juga perlu ditingkatkan agar lebih kondusif sehingga mampu memberikan suasana kerja yang nyaman dan berdampak positif pada pengembangan kinerja pegawai.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian sejenis diharapkan agar menambahkan variabel lain yang kemungkinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kuripan Kabupaten Barito Kuala selain dari kompetensi dan kepuasan kerja. Agar penelitian tersebut dapat dikembangkan. Agar bisa mengembangkan kuesioner (angket) penelitian dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Jakarta: Liberty.
- Dharma. (2003). *Perpustakaan dan Masyarakat, Cet. Ke-1*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ghozali, I. (2001). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. (Edisi Kedua)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kreitner, & Kinicki, A. (2001). *Perilaku Organisasi, Edisi Pertama, Alih Bahasa Erly Suandy*. Jakarta: Selemba Empat.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mitrani, A. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi*. Jakarta: Interenasa.
- Pfeffer, J., Soetjipto, B. W., & Handoko, T. H. (2003). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Penerbit Amara Books.
- Prawirosentono, S. (2008). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, & Stephen, P. (2003). *Perilaku Organisasi (Alih Bahasa Drs. Benjamin Molan), Edisi Bahasa Indonesia*. Klaten: PT Intan Sejati.
- Siagian, S. P. (2001). *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Profil Penulis

1. **Rusihan Anwar, S.M** Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin Prodi S-1 Manajemen.
Email: rusihananwar1@gmail.com
2. **Drs. Muhammad Rudiansyah, M.M** Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
Email: rudibanper@gmail.com
3. **Dr. Nurhikmah, S.H., M.H., M.M** Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin
Email: nurhikmahdardi09@gmail.com