

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KONTRAK DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN BULELENG

P.N.K. Santi¹, N. Suarmanayasa²

^{1,2} Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: pandeniketutsanti189@gmail.com, nengah.suarmanayasa@undiksha.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Desain penelitian yang digunakan adalah kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Data dikumpulkan dengan kuisisioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. (2) Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. (3) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Kata kunci: kompetensi, kompensasi, kepuasan kerja

Abstract

This research was conducted to determine the effect of competence and compensation on job satisfaction of contract employees at the Buleleng Transportation Agency. The research design used is quantitative causal. The subjects in this study were contract employees of the Buleleng Regency Transportation Service and the objects in this study were competence, compensation and job satisfaction. The population in this study were all contract employees of the Buleleng Regency Transportation Service. Data were collected by means of questionnaires and observations. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that: (1) competence and compensation have a significant effect on job satisfaction of contract employees at the Buleleng Regency Transportation Service, (2) competence has a positive and significant effect on job satisfaction of contract employees at the Buleleng Regency Transportation Service and (3) compensation has a positive and significant effect on job satisfaction of contract employees of Buleleng Regency Transportation Agency.

Keywords : *competence, compensation, job satisfaction*

1. Pendahuluan

Dinas Perhubungan merupakan salah satu bagian dalam membantu Pemerintah Daerah pada bidang perhubungan dipimpin Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah serta bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Sesuai dengan UU 22 tahun 2009, Dinas Perhubungan memiliki tufoksi yaitu melaksanakan penetapan rencana umum lalu lintas serta angkutan jalan, melaksanakan manajemen serta rekayasa lalu lintas, persyaratan teknik dan laik jalan kendaraan bermotor, melakukan perizinan angkutan umum, pengembangan sistem informasi serta komunikasi dalam sarana dan prasarana lalu lintas, angkutan jalan serta penyidikan pada pelanggaran perizinan angkutan umum, persyaratan teknis serta kelaikan jalan kendaraan bermotor yang dibutuhkan keahlian serta peralatan khusus sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu di dalam mewujudkan tujuan dan juga keberhasilan organisasi hal ini dikarenakan sumber daya manusia sebagai bagian yang memiliki nilai berharga di dalam merencanakan, pelaksanaan dan mengendalikan kegiatan operasional dari perusahaan (Ardana, dkk, 2012). Melihat hal tersebut maka yang memiliki peranan penting untuk

pelaksanaan kegiatan operasional dalam sebuah organisasi tiada lain pegawai. Robbins (2006) menyatakan pegawai merupakan individu yang bekerja terhadap pemberi kerja baik sebagai pekerja tetap atau pekerja tidak tetap maupun tenaga kerja lepas, hal ini sudah berdasarkan pada kesepakatan kerja secara tertulis ataupun tidak tertulis dalam melakukan suatu pekerjaan di dalam jabatan maupun kegiatan yang telah ditetapkan oleh pemberi kerja. Pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan juga memiliki peranan penting dalam pelaksanaan kegiatan operasional pada Dinas Perhubungan. Pegawai kontrak diharapkan dapat bekerja secara profesional untuk bisa mencapai tujuan organisasi, akan tetapi adanya kesenjangan antara kompetensi yang dimiliki setiap pegawai itu sendiri serta penerimaan kompensasi yang mereka dapat akan berdampak secara tidak langsung pada kepuasan kerja pegawai kontrak. Apabila kepuasan kerja yang rendah akan berdampak pada hasil pekerjaan mereka dan juga pada pencapaian organisasi itu sendiri. Kegiatan Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Dinas Perhubungan merupakan instansi yang dibentuk untuk dapat membantu pemerintah di dalam bidang perhubungan. Pelayanan pada Dinas Perhubungan dibagi menjadi tiga meliputi yang pertama yaitu bidang lalu lintas dan angkutan umum yaitu terdiri dari seksi bimbingan pengendalian, seksi manajemen rekayasa lalu lintas dan seksi angkutan umum. Kedua adalah bidang prasarana dan transportasi yang terdiri dari seksi terminal, seksi parkir dan seksi Pelabuhan. Ketiga, merupakan bagian teknik sarana yang meliputi sie pengaruh kendaraan bermotor, akreditasi sarana pengujian dan sie perbengkelan. Dari ketiga bidang yang ada pada Dinas Perhubungan maka diperlukannya sumber daya manusia yang tepat sangat penting karena mengetahui fungsi dan tugas dari setiap bidang yang berbeda serta pencapaiannya yang harus tepat. Setelah melakukan observasi awal peneliti menemukan permasalahan pada kompetensi pegawai itu sendiri. Beberapa pegawai memiliki kompetensi yang baik dan layak untuk ditempatkan sesuai kompetensi yang dimiliki, akan tetapi pada kenyataannya beberapa diantara mereka ditempatkan atau ditugaskan tidak sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Berdasarkan dari data yang telah didapatkan ketika melakukan observasi awal didapat data mengenai kompetensi dan kompensasi pegawai yang didapatkan bahwa hampir seluruh pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng bekerja tidak sesuai pada penempatan kerja dengan kemampuan pegawai, akan tetapi mereka dipekerjakan sesuai dengan tempat atau bidang pekerjaan yang diperlukan sehingga hal ini tidak seimbang dengan kemampuan atau kompetensi yang mereka miliki. Kemudian dari data yang didapat selain kompetensi, untuk kompensasi yang diterima pegawai kontrak yakni berupa gaji yang didapatkan oleh pegawai, akan tetapi jumlah gaji yang diterima oleh pegawai kontrak masih dibawah UMK yang telah ditetapkan. Berdasarkan fakta-fakta tersebut secara tidak langsung berdampak pada kepuasan kerja pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan yang masih dikatakan cukup rendah. Jika hal ini terus dibiarkan maka berdampak pada hasil kerja pegawai itu sendiri dan bisa menghambat keberlangsungan kegiatan operasional. Maka dari itu perlu untuk mengetahui hal-hal yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Kompetensi merupakan kemampuan atau bisa dilatakan kecakapan yang dimiliki oleh seseorang baik itu dari segi sikap, motif, pengetahuan, atau keterampilan yang bisa mempengaruhi dirinya sendiri untuk bisa mencapai prestasi kerja (Spencer and Spencer, 2000 : 96). Berdasarkan hasil penelitian dari Putra dan Mujiati (2016) menunjukkan adanya pengaruh positif dari kompetensi terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. Penelitian lain oleh Sutija (2017) menyatakan kompetensi terbukti memberikan pengaruh positif pada variabel kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan Sulistia (2017) menyatakan kompetensi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi merupakan sebuah bentuk timbal balik yang diterima pegawai maupun karyawan pada organisasi maupun perusahaan karena telah melakukan tindakan atau kegiatan di dalam penyelesaian pekerjaan pada organisasi ataupun perusahaan. Menurut Hasibuan (2005:118) menyatakan kompensasi merupakan hasil yang berupa uang, barang secara langsung maupun tidak langsung yang dapat diterima oleh karyawan. Sementara itu Handoko (2001) mengemukakan kompensasi merupakan sesuatu yang dapat diterima oleh karyawan yang merupakan balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Tingkat

kepuasan kerja pegawai secara tidak langsung akan berpengaruh pada kinerja pegawai ketika pegawai diberikan kompensasi yang sesuai. Hal ini juga sejalan dengan Penelitian Sutija (2017) menyatakan kompensasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian lain oleh Dwijayanti dan Dewi (2015) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh positif variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Namun penelitian dari Tamali dan Munasip (2019) mengungkapkan adanya pengaruh negatif pada variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja pegawai didapatkan dari berbagai faktor diantaranya yaitu kompetensi. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai bisa memacu pada kepuasan yang didapat oleh pegawai itu sendiri, hal ini karena jika seseorang memiliki kemampuan maupun kompetensi yang baik dan dapat membantu di dalam melaksanakan tugas ataupun pekerjaan yang diadapat maka akan ada timbul rasa puas karena sudah mampu menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan baik. Sesuai dengan pendapat Sutrisno (2011:202) bahwa Kompetensi dapat dikatakan bentuk tingkah laku, kemampuan, ilmu pengetahuan, dan bakat dalam diri individu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan kepada pegawai karena sudah melakukan pekerjaan dengan baik. Kompensasi yang bisa diterima biasanya diberikan secara langsung ataupun tidak langsung berupa upah, insentif, ataupun tunjangan yang bisa didapatkan oleh pegawai karena sudah melakukan tugas dengan baik. Hal ini sesuai dengan pernyataan Riyadi (2011) kompensasi ini termasuk kedalam semua jenis pembayaran, yang bisa dilakukan secara langsung ataupun tidak langsung, berbentuk material ataupun uang dan bisa juga dalam bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Menurut Sutisno (2011) yang menyatakan adanya kemungkinan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pegawai dengan harapan pegawai dapat memberikan kompetensi yang terbaik untuk perusahaan. Berdasarkan teori tersebut maka kompetensi dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Pernyataan ini juga didukung oleh hasil penelitian dari Sutija (2017) yang menyatakan kompetensi pegawai terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai. Sejalan dengan penelitian Manik dan Wiarah (2014) yang menyatakan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Kompetensi adalah keahlian dari dalam diri pegawai agar dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan optimal. Kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan atau organisasi akan mempermudah untuk pegawai bisa mengerjakan tugasnya, selain itu dengan kompetensi yang dimiliki setiap individu dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja organisasi, yang membantu dalam mengefisienkan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Konstruk kompetensi pegawai merupakan salah satu dari bagian modal intelektual, dapat dilihat dari tiga bentuk aspek kompetensi, yang pertama ialah aspek intelektual, kedua ialah aspek emosional, dan yang ketiga ialah aspek sosial. Hal ini dikarenakan kompetensi diukur dengan menggunakan dimensi yaitu tingkat pengetahuan, bakat dan tingkat pendidikan (Narimawati, 2006). Pernyataan ini sesuai dengan teori dari Lawler yang mengemukakan kemampuan ialah unsur dari faktor masukan bisa mempengaruhi kepuasan kerja atau ketidakpuasan dalam Munandar (2012:356). Pernyataan ini didukung dari penelitian yang dilakukan oleh Sutija (2017) yang mengungkapkan bahwa kompetensi pegawai terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kemudian didukung oleh penelitian Sutija (2017) yang mengungkapkan kompetensi pegawai terbukti berpengaruh memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Menurut pendapat Mangkunegara (2009) yang mengatakan kompensasi yang diterima pegawai dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, maupun hasil kerja pegawai. Kemudian menurut Martoyo (2000) yang menyatakan semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat. Pendapat ini sesuai dengan teori Sofyandi (2013:162) maksud memberikan kompensasi agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu kompensasi dapat juga digunakan untuk sarana dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, meningkatkan hasil kerja, dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Handoko, 1995). Pernyataan ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahendrawan dan Indrawati (2015) yang mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Adapun maksud dilakukannya penelitian ini untuk menguji (1) pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng (2) pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng (3) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

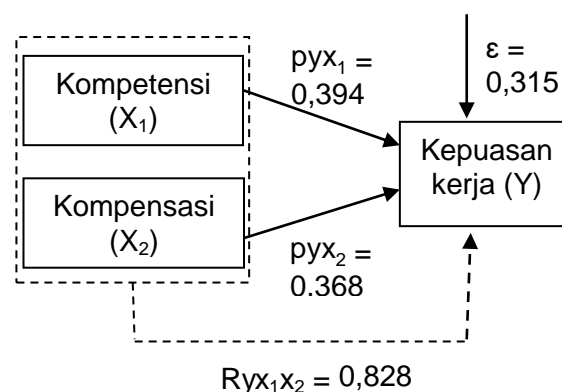
2. Metode

Rancangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif kausal, untuk mendapatkan eksplanasi yang sesuai terkait dengan pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Desain penelitian kausal berguna untuk mengukur hubungan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi variabel lainnya (Sugiyono, 2014:56). Adapun subjek dalam penelitian ini yaitu pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Sedangkan objek dalam penelitian ini adalah kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja pegawai. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yakni seluruh pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng yang berjumlah 88 orang.

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu dengan metode observasi dan kuisioner. Sementara itu untuk pengumpulan data menggunakan kuisioner. Skala Likert yang merupakan skala yang umumnya digunakan dalam penyusunan, yaitu skala berisikan lima tingkat jawaban disusun dengan bentuk sebuah pernyataan serta dengan lima jawaban untuk menampilkan tingkatan. Sementara Metode analisis regresi linear berganda yang digunakan pada penelitian ini. Metode regresi linear berganda digunakan agar bisa mengetahui berapa banyak pengaruh dari variabel independen kompetensi dan kompensasi berpengaruh pada variabel dependen kepuasan kerja. Sebelum itu, melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu sebelum melakukan analisis regresi linear berganda. Adapun pengujian asumsi klasik diantaranya, (1) uji normalitas, (2) uji multikolonieritas, dan (3) uji heteroskedastisitas.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian Statistic Package Sosial Science for Windows versi 24 diperoleh hasil pengujian berupa ringkasan hasil output SPSS seperti yang nampak pada Gambar 1. Struktur hubungan kompetensi dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja, sebagai berikut.



Gambar 1
Struktur Pengaruh Kompetensi (X₁) dan Kompensasi (X₂)
terhadap Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan rekapan hasil uji regresi linear berganda menunjukkan hasil $R_{yx_1x_2} = 0,828$ dengan p-value $0,000 < 0,05$, yang menyatakan menolak H_0 , artinya adanya

pengaruh signifikan dari kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Kemudian untuk rekapan hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $ryx1 = 0,394$ dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng, selanjutnya hasil uji regresi berganda menunjukkan hasil $ryx2 = 0,368$ dengan $p\text{-value } 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diperoleh nilai konstanta (α) 6,720 sebesar; nilai koefisien regresi kompetensi (β_1) 0,331 sebesar ; nilai koefisien kompensasi (β_2) sebesar 0,284 ; nilai koefisien error (ϵ) sebesar 0,315 Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut.

$$\hat{Y} = 6,720 + 0,331X_1 + 0,284X_2 + \epsilon \quad (1)$$

Interpretasi dari hasil analisis regresi linier berganda terhadap penelitian ini yaitu : (1) Konstanta 6,720 menunjukkan jika variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) bernilai konstan, maka variabel kepuasan kerja (Y) memiliki nilai 6,720 satuan. (2) Kompetensi (X1) memiliki koefisien regresi (β_1) sebesar 0,331. Nilai koefisien regresi positif hal ini berarti kompetensi (X1) memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja (Y). Jadi ini sebagai gambaran jika setiap kenaikan 1 satuan kompetensi (X1) bisa meningkatkan kepuasan kerja (Y) senilai 0,331 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap. (3) Kompensasi (X2) mempunyai koefisien regresi (β_2) sebesar 0,284. Nilai koefisien regresi positif memiliki arti kompensasi (X2) memiliki pengaruh positif pada kepuasan kerja (Y). Jadi ini digambarkan apabila setiap kenaikan 1 satuan kompensasi (X2) bisa menaikkan kepuasan kerja (Y) sebanyak 0,284 dengan asumsi variabel independen yang lainnya tetap.

Berdasarkan penelitian hasilnya mendapatkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Apabila variabel kompetensi dan kompensasi mengalami kenaikan maupun penurunan secara bersama-sama akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan demikian Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng harus memperhatikan kompetensi dan kompensasi untuk bisa meningkatkan kepuasan kerja. Melihat hasil penelitian tersebut didukung pula oleh penelitian yang dilakukan Manik dan Wiarah (2014) bahwa kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Melihat dari keadaan Pegawai kontrak yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng sudah memiliki kompetensi baik dan sesuai dengan yang diperlukan oleh Dinas Perhubungan, akan tetapi untuk beberapa pegawainya ditempatkan pada tempat kerja yang tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, kemudian pemberian pelatihan maupun diklat juga tidak diberikan secara merata pada seluruh pegawai akan tetapi diberikan pada beberapa pegawai saja , sehingga hal ini akan berdampak pada kemampuan dan penguasaan yang dimiliki pegawai hanya sebatas apa yang sudah mereka ketahui dan tidak ada penambahan dalam pengetahuan atau kemampuan maupun keahlian pegawai itu sendiri. Sementara itu untuk kompensasi yang diterima pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng hanya mendapatkan gaji pokok saja. Kompensasi berupa tunjangan, insentif dan lain-lain tidak diberikan hal ini yang membuat kepuasan pegawai kontrak rendah dan juga karena tidak adanya bentuk-bentuk insentif lain yang diterima oleh pegawai sehingga dirasakan ketidakpuasan penerimaan kompensasi.

Terkait dengan hasil dari penelitian yang sudah dilaksanakan didapat kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hasil ini menunjukkan dengan meningkatnya kompetensi akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Memiliki kompetensi yang diperlukan oleh Dinas Perhubungan akan membantu di dalam mengerjakan kegiatan operasional yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan, mengetahui banyaknya bidang kerja dan kegiatan operasional yang wajib dilaksanakan mengenai dengan perhubungan. Maka dari itu mempertimbangkan dari segi kompetensi dari pegawainya sangat diperlukan mengingat

bentuk pengetahuan, kemampuan ataupun keahlian dari pegawai itu sendiri digunakan untuk memperlancar kerja Dinas Perhubungan.

Hasil dari penelitian yang sudah dilakukan menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. Hal ini menunjukkan dengan meningkatnya kompensasi akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Bentuk pemberian kompensasi dengan baik bisa mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya tersendiri. Pegawai akan merasa puas dengan timbal balik yang diterima dari apa yang sudah mereka lakukan atau kerjakan. Sehingga untuk pemberian kompensasi juga perlu dipertimbangkan. Tetapi untuk pegawai kontrak pada Dinas Perhubungan hanya menerima gaji saja, untuk tunjangan, insentif dan sejenisnya pegawai kontrak tidak dapat. Pemberian kompensasi yang baik bisa memacu pegawai untuk bisa memberikan pekerjaan terbaiknya dan mendapat kepuasan ketika mendapatkan timbal balik dari apa yang sudah dikerjakan.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: (1) kompetensi dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. (2) Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng. (3) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kontrak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng.

Selain simpulan terdapat saran yang dapat disampaikan sebagai berikut: (1) Bagi pihak Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng diharapkan lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Meningkatkan kompetensi setiap pegawai dengan memberikan pelatihan ataupun diklat untuk dapat mengoptimalkan pelaksanaan kegiatan operasional pada instansi terkait, selain itu penempatan posisi kerja pegawai sesuai dengan bidang dan kemampuan yang mereka miliki sangat penting untuk bisa membantu dalam pelaksanaan kegiatan operasional agar bisa terlaksana dengan baik, kemudian setelah kompetensi pegawai yang di bentuk diberikannya kompensasi sebagai bentuk timbal balik kepada pegawai karena telah melakukan tugas dan kewajibannya. Dengan melakukan hal tersebut dapat membantu dalam meningkatkan rasa puas pegawai. (2) Peneliti yang akan melakukan penelitian terkait aspek yang serupa yaitu kompetensi, kompensasi, dan kepuasan kerja diharapkan dapat mengkaji lebih luas kembali bisa dengan penambahan variabel-variabel yang di duga mempengaruhi dari kepuasan kerja serta untuk jumlah populasi bisa lebih luas lagi agar mendapatkan keakuratan pengujian yang dilakukan.

Daftar Pustaka

- Ardana, Mujiati, dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dwijayanti dan Dewi. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 12, ISSN 2302-8192.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: UNDIP.
- Handoko, T. H. 2009. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahendrawan dan Indrawati. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 11, ISSN 2302-8912.

- Manik dan Wiarah. 2014. Pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja paramesial di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 8, No. 2, ISSN 2443-2121.
- Putra dan Mujiati. 2016. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Karyawan Take Japanese Restaurant Legian Kuta Badung Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No.1, ISSN 2302-8912.
- Riyadi, Slamet. 2011. Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Journal manajemen dan Kewirausahaan*, 13,h:40-45
- Robbins, S. & Judge, T. A. 2011. *Organizational Behaviour*. 14th ed., Global ed. New Jersey: McGraw-Hill.
- Sutija, 2017. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Cirebon. Vol VIII No 1. ISSN 1693-7945.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sutrisno, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1, Jakarta: Prenadamedia Group
- Sofyandi, Herman. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tamali dan Munasip. 2019. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol, No. 1, ISSN 2623-2634.