

PENGARUH KOMPETENSI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PREDIKTOR KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KAUR

Ridianto

Study Program of Administration Public
Department of Administration Publik, STIA Bengkulu

Email: ridiantostia29@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [04 Desember 2022]

Revised [31 Desember 2022]

Accepted [27 Januari 2023]

KEYWORDS

competency, satisfaction,
employee performance

This is an open access
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)
license



ABSTRAK

Untuk menganalisa bagaimana pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prediktor kinerja pegawai dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur Untuk menganalisa, Untuk menganalisa variabel mana kah yang paling berpengaruh antara kompetensi dan kepuasan kerja terhadap prediktor kinerja pegawai dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Jadi, responden adalah orang atau sekumpulan orang yang menjawab pertanyaan melalui sistem administrasi yang lain, dengan mengisi lembar kuesioner, Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang bermakna. Diantara variabel kompetensi dan kepuasan kerja, yang terdapat pengaruh sangat besar adalah variabel kepuasan kerja.

ABSTRACT

To analyze how competence and job satisfaction influence the performance predictors of Kaur District Public Works employees. This research is a quantitative research with a survey approach. So, respondents are people or groups of people who answer questions through other administrative systems, by filling out questionnaires. There is a significant influence between competency variables on employee performance. there is a significant influence between job satisfaction on employee performance which is significant. Among the competency and job satisfaction variables, the one with the greatest influence is the job satisfaction variable

PENDAHULUAN

Pelayanan publik oleh aparatur pemerintah masih dijumpai kelemahan dan kelamaan. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah. Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal.

Keadaan yang penulis amati pada kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur antara lain penempatan pegawai yang belum sesuai dengan tuntutan jabatan dan latar belakang pendidikan, sehingga belum memenuhi kapasitas kemampuan sebagaimana mestinya. Kebutuhan pegawai yang berkompeten sesuai dengan posisi jabatannya yang belum mencukupi menimbulkan konsekuensi sikap kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sehingga motivasi untuk berprestasi menjadi hilang, tidak bersemangat dalam bekerja dan menimbulkan rasa jenuh dalam bekerja.

Penciptaan sumber daya manusia yang berkualitas mempunyai peranan besar untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan di dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan sasaran instansi atau organisasi (Siagian, 2002). Dalam rangka menjalankan tugas pemerintahan, dituntut adanya kemampuan dan kemahiran *manajerial* yang dapat mengarahkan seluruh sumberdaya kepada pencapaian tugas pokok dan sasaran organisasi. Disamping itu dituntut pula pengetahuan dan keterampilan teknis yang memungkinkan mutu hasil pelaksanaan organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai. Peningkatan kompetensi pegawai sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan

kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai. Semakin tinggi kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin optimal. (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Kepuasan kerja karyawan tumbuh berawal dari kepercayaan pada pimpinan dan komitmen karyawan terhadap organisasi, selanjutnya kepercayaan dan komitmen karyawan tersebut akan berpengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan factor yang sangat menentukan kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan. Pelayanan yang tidak memuaskan yang diberikan menjadi tidak seperti yang diharapkan, berada di bawah standar dan menjadi sumber keluhan pelanggan (Robbins,2006).

Menurut Robbins (2006) karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu karyawan yang lain dan membuat kinerja mereka melampaui normal. Perdebatan tentang kedua hal tersebut masih ada, apakah hal tersebut merupakan mitos atau ilmu pengetahuan. Sebuah tinjauan 300 penelitian korelasi hal tersebut telah menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Disamping itu karyawan puas juga dapat meningkatkan kepuasan dan kesetiaan pelanggan. Organisasi mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Secara teoritis apabila karyawan mempunyai pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Timothy (2008) bahwa pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin banyak pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja tinggi maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya semakin sedikit pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga semakin rendah.

LANDASAN TEORI

Kompetensi

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang "Diklat Jabatan PNS" menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang PNS berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam melaksanakan tugas jabatannya. Menurut Wibowo (2007), 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.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat memuaskan ditempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Sedangkan Dessler (2006), mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Watson Wyatt (dalam Noor Fuad, 2009), mendefinisikan kompetensi sebagai kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*). Keterampilan, pengetahuan, dan perilaku itu dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi pegawai terhadap organisasinya.

Michael Zwell (dikutip oleh Wibiwo, 2007) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari : *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, inovasi dan keahlian teknis. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, penyelesaian konflik. *Personal attribute* merupakan kompetensi instrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi : integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, berpikir analitis, dan berpikir konseptual. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan, dan mengembangkan orang lain. Kompetensi *manajerial* berupa : memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan

organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, membangun komitmen organisasional. Wibowo (2007) mengatakan strata kompetensi dapat dipilah-pilah menurut stratanya dapat dibagi menjadi *core competencies*, *managerial competencies*, dan *functional competencies*. *Core competencies* merupakan kompetensi inti yang dihubungkan dengan strategi organisasi sehingga harus dimiliki oleh semua karyawan dalam organisasi.

Managerial competencies merupakan kompetensi yang mencerminkan aktivitas manajerial dan kinerja yang diperlukan dalam peran tertentu. *Functional competencies* merupakan kompetensi yang menjelaskan tentang kemampuan peran tertentu yang diperlukan dan biasanya dihubungkan dengan keterampilan profesional atau teknis. Merupakan kemampuan berdasar profesi dibidang teknis tertentu.

Tipe Kompetensi

Menurut Moeheriono (2009) mengatakan tipe kompetensi dapat dibagi menjadi dua tipe kompetensi yaitu sebagai berikut :Kompetensi Individu, Dalam kompetensi individu ini dapat dikategorikan atau dikelompokkan menjadi dua, terdiri atas: *Threshold competence* atau dapat disebut kompetensi minimum, yaitu kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang, misalnya kemampuan pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan membaca dan menulis. Contohnya jika seseorang menjadi manajer keuangan, minimal harus mempunyai pengetahuan dan keahlian khusus akuntansi atau keuangan. *Differentiating competence*, yaitu kompetensi yang membedakan seseorang berkinerja tinggi atau berkinerja rendah dengan karyawan lainnya, misalnya seseorang yang memiliki orientasi motivasi tinggi biasanya yang diperhatikan adalah pada tujuan melebihi apa yang ditargetkan oleh organisasi dalam standar kerja. Akan tetapi, justru kompetensi dari pengetahuan dan keterampilan atau keahlian lebih mudah untuk dikembangkan apabila akan menambah atau meningkatkan kompetensi tersebut yaitu dengan cara menambah program pendidikan dan pelatihan bagi pegawai yang masih dianggap kurang kompetensinya.

Secara rinci, ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu, yaitu sebagai berikut : *Task skills*, yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja. *Task management skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan. *Contingency management skill*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan. *Job role environment skill*, yaitu keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. *Transfer skill*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru. Tingkatan atau level kompetensi individu seseorang dapat dibedakan tergantung pada pekerjaan atau jabatannya pada tempat ia bekerja. Level kompetensinya dapat dibedakan menjadi beberapa tiga level.

Level 1 : level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi tetapi masih dibawah pengawasan dan pembinaan atasan langsung.

Level 2 : level yang menunjukkan seseorang karyawan mampu melaksanakan tugas tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung.

Level 3 : level yang menunjukkan seseorang pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara rutin dan pada pemahaman prosedur kerja atau instruksi dengan secara mandiri, tanpa pengawasan dan pembinaan atasan langsung serta mampu menganalisa masalah pekerjaan, mampu memecahkan masalah tersebut, mampu memberikan masukan dan ide kepada atasan, dan mampu melakukan koordinasi dengan bagian lain.

Kompetensi Bidang

Moeheriono (2009), kompetensi bidang adalah kompetensi yang tersedia sesuai dengan bidang pekerjaan dan tugas serta tanggung jawabnya. Pada setiap instansi pemerintah untuk mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan jabatan selalu pada masing-masing jabatan atau standar jabatan. Ada beberapa tipe dimensi yang seringkali terjadi dan dipergunakan dalam kompetensi jabatan, antara lain sebagai berikut : Intensitas atau derajat penyelesaian kegiatan. Dimensi ini merupakan skala utama dari kompetensi yang menggambarkan intensitas yang dimaksud kompetensi tersebut dan selesainya tindakan untuk merealisasikan. Besarnya dampak. Pada dimensi ini menggambarkan jumlah dan posisi seseorang yang terkena pengaruh dampak atau sejauh mana orang tersebut dapat dipengaruhi. Dimensi ini juga menunjukkan ruang lingkup masalah yang terlibat, seberapa besar lingkup kerja dan level organisasi berpengaruh terhadap dimensi ini dan akan lebih berguna lagi jika membandingkan pekerjaan dengan pekerjaan lainnya dari pada membandingkan individu dalam pekerjaan yang sama. Kompleksitas. Dimensi kompleksitas merupakan skala utama dari beberapa kompetensi, terutama untuk kompetensi pemikiran. Besarnya usaha. Dimensi ini

menyatakan besarnya usaha tambahan atau waktu ekstra yang harus diberikan dalam kaitannya dengan dimensi kompetensi pertama. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. Keterampilan, Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Karakteristik kepribadian, Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Isu emosional, Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaan dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapkan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja. Kemampuan Intelektual, Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini. Budaya Organisasi, Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut : Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain. Filosofi organisasi misi dan visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Kepuasan Kerja

Kata kepuasan (satisfaction) berasal dari bahasa latin "satis" (artinya cukup baik, memadai) dan "facio" (melakukan atau membuat). Kepuasan bias diartikan sebagai "upaya pemenuhan sesuatu" atau "membuat sesuatu memadai" (Tjipto & Chandra, 2011). Kepuasan adalah tingkat perasaan seseorang atau masyarakat setelah membandingkan hasil yang dirasakan dengan harapannya. Apabila hasil yang dirasakan sama atau melebihi harapannya, akan timbul perasaan puas, sebaliknya akan timbul perasaan kecewa atau ketidakpuasan apabila hasil yang dirasakannya sesuai dengan harapannya (Pohan, 2003).

Kepuasan Apabila hasil yang dirasakan sama atau melebihi harapannya, akan timbul perasaan puas, sebaliknya akan timbul perasaan kecewa atau ketidakpuasan apabila hasil yang dirasakannya tidak sesuai dengan harapannya (Pohan, 2003).

Kepuasan kerja menurut Robbin (2006), adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemograman, menunggu konsumen, atau sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis kode pemograman, menunggu konsumen, atau mengemudi truk. Pekerjaan membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang seringkali kurang dari ideal, dan sebagainya. Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang sensitive. Ketertarikan para manajer terhadap kepuasan kerja cenderung berpusat pada dampaknya

terhadap kinerjanya karyawan. Para peneliti telah menangkap ketertarikan tersebut, sehingga kita menemukan banyak penelitian yang dirancaang untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas karyawan, keabsenan dan pengunduran diri.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja untuk menilai dampak kepuasan kerja pada produktivitas karyawan, keabsenan dan pengunduran diri.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini Nampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan pekerjaannya. Pihak manajer harus dapat memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap absensi perputaran tenaga kerja atau rotasi, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personal vital lainnya.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap atau keadaan emosional individu terhadap pekerjaannya, baik itu yang menyenangkan dan katkan peningkatan produktifitas kerja mereka.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini didefinisikan sebagai sikap atau keadaan emosional individu terhadap pekerjaannya, baik itu yang menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berdampak pada produktivitas kerja, keabsenan, dan pengunduran diri.

Kinerja

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (*performance*) adalah suatu tindakan yang dilakukan untuk melakukan suatu peran (bagi karyawan berarti melakukan perannya di dalam perusahaan).

Menurut Dessler (2006), kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasilkerja yang dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2008), mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pemahaman diatas, terlihat bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh karyawan sebagai hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya, perusahaan dapat mengetahui perkembangan perusahaannya dengan cara melihat hasil penilaian kinerja karyawan.

Michael Zwell (dikutip oleh Wibowo, 2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Keyakinan dan Nilai-nilai, Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan, Keterampilan, Dengan memperbaiki keterampilan berbicara didepan umum dan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Karakteristik kepribadian, Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan. Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi, terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan. Isu emosional, Mengatasi pengalaman yang tidak menyenangkan akan memperbaiki penguasaa dalam banyak kompetensi. Akan tetapi, tidak beralasan mengharapakan pekerja mengatasi hambatan emosional tanpa bantuan banyak diantaranya dianggap tabu dalam lingkungan kerja. Kemampuan Intelektual, Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini. Budaya Organisasi, Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :

Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain. Filosofi organisasi misi dan visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpinan secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

METODE PENELITIAN

Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Jadi, responden adalah orang atau sekumpulan orang yang menjawab pertanyaan melalui sistem administrasi yang lain, dengan mengisi lembar kuesioner.

Penelitian ini merupakan bersifat deskriptif analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional* dimana penelitian ini untuk mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas (Kompetensi dan kepuasan) dan variabel terikat (kinerja) dengan cara pendekatan observasional atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti menggunakan cara pengambilan sampel jenuh; seluruh populasi dijadikan sampel. Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 65 orang responden. Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dari kuesioner yang akan diberikan kepada sampel penelitian yakni pegawai PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur. prosedur dalam pengambilan data merupakan suatu sistem norma yang harus dipenuhi oleh peneliti saat melakukan aktifitas penelitian yang melibatkan responden (Polit & Hungler, 2005). Berikut ini adalah prosedur pengumpulan data yang dilakukan peneliti:

Persiapan, Meminta ijin kepada pihak Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Kaur, Pengurusan surat ijin, Memperbanyak *cheklis* penelitian, Menyediakan alat tulis, Pelaksanaan pengumpulan data

Menyerahkan surat ijin penelitian yang dikeluarkan oleh pihak institusi pendidikan kepada Kepala Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur, Setelah mendapat ijin, peneliti melakukan orientasi kepada subjek yang akan diteliti dan pendekatan terhadap calon responden untuk menjalin hubungan saling percaya dan memberikan penjelasan pada calon responden mengenai tujuan penelitian, dijelaskan mengenai kerahasiaan data yang diberikan dengan maksud agar respon menjawab yang sejujurnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas dan Realibitas Variabel

Butir – butir yang terangkum dalam instrumen penelitian, sebelum digunakan untuk mencari data guna menguji hipotesis, terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas dan reliabilitas instrumen ini digunakan untuk menghindari adanya bias penelitian. Kuesioner dikatakan valid jika butir pertanyaan kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur

Tabel 1. Uji Validitas Antar Variabel

Variabel	r bar	r tabel	Keterangan
Kompetensi	0.835	0.205	Valid
Kepuasan Kerja	0.870	0.205	Valid
Kinerja	1	0.205	Valid

Dari hasil rekapitulasi data yang tersaji dalam tabel 1 diatas, terlihat bahwa nilai r bar untuk semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel disiplin kerja. Validitas konvergen terbukti dengan nilai korelasi lebih besar dari r tabel (0.205). Dapat disimpulkan dari hasil tabel 1 semua variabel dinyatakan berkorelasi dengan baik terhadap variabel lain dan dinyatakan valid. Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel pendidikan, pelatihan, disiplin dan kinerja berstatus realibel. Ini dilihat dari cronbach Alpha yang positif bernilai lebih besar dari 0,6 berkisar antara 0.953-0,954, Variabel kompetensi pada r bar 0,835 yaitu lebih besar dari r tabel menunjukkan uji valid, variabel kepuasan kerja 0,870 yaitu lebih besar dari r tabel menunjukkan uji validitas valid Dengan demikian instrumen penelitian tersebut dapat digunakan untuk meneliti data-data sama pada kondisi relatif sama, dengan probabilitas hasil penelitian yang dapat dipercaya.

Pembahasan

Hasil pengaruh antara variabel kompetensi dan kepuasan kerja berbeda beda. Dari hasil uji statistik diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Demikian juga sebaliknya kinerja pegawai yang Tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja akan berhubungan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk (*turn over*) pegawai dari organisasi. Selain itu, ketidakpuasan pegawai dapat diidentifikasi dari rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen organisasi Sinambela (2012).

Pegawai dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur Bengkulu harus selalu bersemangat dalam pekerjaan, pegawai harus menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dalam mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai harus berkomitmen dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pegawai harus percaya diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai juga harus bisa mengontrol emosi pada saat bekerja melayani pelanggan dan emosi saat sesama teman sekerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh dinas pekerjaan umum kabupaten Kaur hendaknya sesuai dengan tupoksi atau *jobdesk* pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengawasan terhadap pegawai harus perlu ditingkatkan lagi agar mereka dapat memahami dan menjalankan tupoksinya dengan baik. Studi sekarang hanya menggunakan Pegawai 69 responden Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel dengan meneliti seluruh pegawai dinas pekerjaan umum Kabupaten Kaur yang digunakan agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi luas dan mencapai proporsi yang seimbang sehingga kesimpulan yang didapatkan lebih komprehensif. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan dilakukan oleh Lian Archynita M (2012). Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang bermakna. Hal ini sesuai dengan konsep dan teoritis dari Sinambela (2012). Diantara variabel kompetensi dan kepuasan kerja, yang terdapat pengaruh sangat besar adalah variabel kompetensi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikaji secara empiris tentang kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur, maka, kesimpulan dari penelitian ini adalah Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai, Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yang bermakna. Diantara variabel kompetensi dan kepuasan kerja, yang terdapat pengaruh sangat besar adalah variabel kepuasan kerja.

Pegawai dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Kaur Bengkulu harus selalu bersemangat dalam pekerjaan, pegawai harus menunjukkan kemampuan yang dimiliki untuk mengembangkan potensi dalam mendapatkan kepuasan kerja. Pegawai harus berkomitmen dalam menyelesaikan setiap pekerjaan. Pegawai harus percaya diri dalam setiap pekerjaan yang dilakukan. Pegawai juga harus bisa mengontrol emosi pada saat bekerja melayani pelanggan dan emosi saat sesama teman sekerja. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan oleh dinas pekerjaan umum kabupaten Kaur hendaknya sesuai dengan tupoksi atau *jobdesk* pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengawasan terhadap pegawai harus perlu ditingkatkan lagi agar mereka dapat memahami dan menjalankan tupoksinya dengan baik. Studi sekarang hanya menggunakan Pegawai 65 responden Penelitian selanjutnya dapat memperbanyak sampel dengan meneliti seluruh pegawai dinas pekerjaan umum Kabupaten Kaur yang digunakan agar ruang lingkup dan generalisasi penelitian menjadi luas dan mencapai proporsi yang seimbang sehingga kesimpulan yang didapatkan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. (1998). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Dewi, A.Y.and Mimba, N. P.S.H. (2014). Pengaruh efektivitas penerapan sistem informasi pengelolaan keuangan daerah (SIPKD) pada kualitas laporan keuangan, *Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, vol.8, No. 3, 442-457.
- Creswell, John W. *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*, SAGE,2003.
- Dhermawan, B., Sudibya.A., Wayan.A., (2012). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6*, 173 No. 2
- Gorda, IGN. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Kedua. Denpasar: Astabrata.
- Handoko, T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Cetakan Kedelapan Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Lestari, Marina, *et al.* (2013). Efektifitas sistem informasi direktorat jenderal pajak (SIDJP). *Jurnal Administrasi Bisnis*, vol. 6, No.2, 1-6.
- Pfeffer .J, Soetjipto Budi W, Handoko T. Hani, dkk, 2003, *Paradigma Baru Manajemen SumberDaya Manusia*, Editor A. Usmara, Cetakan Keempat, Edisi Kedua, Penerbit Amara Books Yogyakarta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Ruky, Achmad S., 2004, *Sistem Manajemen Kinerja*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Ruky, A. 2006. *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2010). *Reformasi Pelayanan Publik: Teori, Kebijakan, dan Implementasi*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Slamet, Doni, *et al.* (2012). Pengembangan sistem informasi administrasi kependudukan (SIK) pada bagian pendaftaran pindah datang penduduk di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Garut, *Jurnal Algoritma Sekolah Tinggi Teknologi Garut*, vol. 09, No.04, 2302-7339.
- Spencer, Lyle dan Singe M. Spencer. 1993. *Competence at Work Models For Superior performance*. Canada: John Wiley & Son.
- Sugiyono, 2004, *Statistik Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung