

PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KOPKAR TIRTA SEJAHTERA PDAM KOTA MAKASSAR

Rahmat Riyadi Alam¹, Agung Widhi Kurniawan², Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo³, M. Ikhwan Maulana Haeruddin⁴, Zainal Ruma⁵.

Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Negeri Makassar^{1,2,3,4,5}

Email koresponden: rahmatriadi20@gmail.com

ARTICLE INFO

Submission : 30 - 05 - 2024

Review : 03 - 06 - 2024

Revised : 05 - 06 - 2024

Accepted : 07 - 06 - 2024

Publish : 07 - 06 - 2024

Keywords

Kompetensi¹

Kompensasi²

Kepuasan Kerja³

ABSTRACT

This research aims to determine empirically the influence of competency and compensation on job satisfaction of employees at the Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Makassar City Office. The population used was employees of the Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Makassar City Office. The sample used was 35 employees who were used as respondents. This research is quantitative research that uses primary data. The data analysis technique used is multiple linear regression using statistical product and service solution (SPSS) version 22. The results of this study show that competence has a positive but not significant effect on employee job satisfaction and compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction and competence and compensation has a positive and significant effect simultaneously on employee job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. Populasi yang digunakan adalah pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 35 orang pegawai yang dijadikan responden. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan statistical product and service solution (SPSS) versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai serta kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai.

PENDAHULUAN

Memaksimalkan penggunaan sumber daya manusia mengarah pada peningkatan kinerja organisasi. Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya

tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan, dan diperlukan kemampuan untuk terus berkembang secara mandiri dalam organisasi. Organisasi adalah unit sosial yang secara sadar diselaraskan dengan batasan reaktif yang terlihat dan bekerja terus menerus untuk mencapai tujuan Sanjaya & Moertono, (2020).

Salah satu landasan yang harus dipatuhi oleh suatu perusahaan yang ingin tumbuh dan berkembang adalah upaya penguatan sumber daya manusia internal dan meningkatkan kinerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efisien dan efektif. Suatu organisasi dikatakan efektif apabila para pegawainya mempunyai kinerja yang baik. Seiring berjalannya waktu, semua organisasi, termasuk dunia usaha, harus mampu bersaing untuk mendapatkan hasil kerja terbaik.

Kinerja organisasi didukung oleh kinerja pegawai. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat bekerja secara maksimal bagi perusahaan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya mempunyai kinerja yang lebih baik di tempat kerja dibandingkan mereka yang tidak puas dengan pekerjaannya. Keterampilan yang dimiliki seorang pegawai sangat membantu dalam menjalankan tugas dan tugasnya. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan sikap karyawan itu sendiri terhadap pekerjaan, kondisi kerja, dan kerjasama dengan manajer dan rekan kerja. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang dihasilkan dari beberapa sikap tertentu terhadap unsur pekerjaan, penyesuaian pribadi, dan hubungan sosial seorang individu di luar pekerjaan. Kepuasan kerja adalah hasil keseluruhan dari seberapa besar karyawan menyukai atau tidak menyukai berbagai aspek pekerjaan mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja mencerminkan sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya.

Menurut Kurniawan (2012) kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan hubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan sosial di tempat kerja, dan lain-lain. Kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhan melalui kegiatan kerja atau bekerja.

Kepuasan kerja tidak terlepas dari motivasi kerja yang mewakili aspirasi pegawai. Motivasi kerja meliputi kompensasi dan kompetensi karyawann Penjelasan yang tepat mengenai hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika keinginan dan kebutuhan karyawan dipertimbangkan dan dipenuhi di tempat kerja, kepuasan kerja mereka tinggi dan motivasi mereka tinggi. Selain kompetensi, kompensasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pemberian reward yang sesuai diharapkan dapat mendatangkan kepuasan pada karyawan dan meningkatkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Sistem kompensasi yang ditawarkan oleh lembaga pemerintah didasarkan pada pangkat, kelas, dan masa kerja pegawai. Kepuasan

kerja terjadi bila seorang pegawai mempunyai tingkat kompetensi yang tinggi. Kompensasi mengacu pada segala sesuatu yang bersifat material yang diberikan kepada karyawan sebagai kompensasi atas jasa baik berupa jasa finansial maupun non finansial. Karyawan akan merasa puas apabila kompensasi yang diterimanya sesuai dan baik. Demikian pula, kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil bagi karyawan akan menyebabkan mereka tidak puas dengan pekerjaannya.

PDAM atau Perusahaan Daerah Air Minum merupakan badan usaha daerah yang bergerak dalam bidang pendistribusian air bersih kepada masyarakat umum. PDAM hadir di setiap provinsi, kabupaten, dan kota di seluruh Indonesia. PDAM merupakan perusahaan penyedia air bersih daerah yang diawasi dan diawasi oleh pejabat administrasi dan legislatif daerah. Pemerintah Daerah Air Minum Kota Makassar sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air minum menjamin kompetensi pegawai dan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja serta mendorong berkembangnya kegiatan perekonomian lainnya.

Kopkar Tirta Sejahtera adalah koperasi karyawan dibawah naungan perusahaan daerah air minum kota makassar, Koperasi Karyawan PDAM Tirta Sejahtera Kota Makassar adalah koperasi yang anggotanya adalah pegawai PDAM Tirta Sejahtera Kota Makassar. Adapun jenis usahanya yaitu unit simpan pinjam, pemasangan sambungan baru, pengadaan barang toko, pengadaan barang operasional, pengadaan cleaning service, pengelolaan kantin, dan beberapa jenis kontrak kerjasama diberbagai instansi.

Adapun tingkat pendidikan pegawai pada kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar, dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel 1. Tingkat pendidikan pegawai pada kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar

No	Kategori	Frekuensi	Persentase
1	Strata Satu (S1)	5	0,15 %
2	Diploma Tiga (D3)	1	0,02 %
3	SLTA Sederajat	29	0,83 %
	Jumlah	35	100%

Sumber: Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar 2024

Dari tabel di atas, digambarkan bahwa komposisi Pegawai Pada Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar adalah tamatan Strata (S1) sebanyak 5 orang (0,15%), Diploma Tiga (D3) sebanyak 1 orang (0,02%), dan tamatan SLTA sebanyak 35 orang (0,83%). Hal ini menunjukkan cukup rendahnya kompetensi yang dimiliki para pegawai pada Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar jika dilihat melalui jenjang latar

belakang pendidikan para pegawainya karena mayoritas pendidikan terakhir pada Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar ini adalah SLTA sederajat.

Berdasarkan informasi yang didapat di tahun 2024 melalui wawancara dari beberapa pegawai yang bekerja di kopkar tirta sejahtera PDAM kota makassar, bahwasanya terdapat beberapa prosedur yang tidak sesuai dengan sistem yang ada di instansi tersebut sebagai salah satu contoh diantaranya adanya perbedaan antara jobdesk masing-masing karyawan sehingga menimbulkan kecemburuan sosial antar sesama pegawai adanya beberapa aturan yang tidak disepakati sehingga mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, dan benefit yang di samaratakan meskipun tingkat pekerjaan yang berbeda-beda sehingga membuat pegawai merasa tidak adil, serta fasilitas yang tidak memadai sehingga membuat pekerjaan sering terbengkalai. Oleh karena itu, peneliti bermaksud melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor di PDAM di kopkar tirta sejahtera PDAM kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode penelitian deskriptif. Sebagaimana dikemukakan oleh Kurniawan dan Puspitaningtyas (2023). Dalam penelitian ini yang dijadikan populasi adalah Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar secara keseluruhan yang berjumlah 35 orang pegawai. Berdasarkan jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada yaitu seluruh pegawai tetap pada Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar yang berjumlah 35 orang Pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Data yang diperoleh diolah dengan menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solution). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis deskriptif, uji kualitas data (meliputi uji validitas, uji reabilitas), uji asumsi klasik (meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), uji pengaruh (meliputi analisis regresi linear berganda dan uji koefisien determinasi), dan uji hipotesis yaitu uji parsial/ uji-T, uji simultan/ uji-F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kurniawan dan Puspitaningtyas (2023), Uji validitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, dengan membandingkan nilai r hitung hasil output (corrected Item- Total Correlation) dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan tersebut adalah valid, akan tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak

valid. Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 35, maka besarnya $df = 35 - 2$. Dengan $\alpha = 0,05$, maka didapat r tabel = 0,2746.

Hasil Uji Validitas X1

Tabel 2. Hasil Uji validitas X1

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1.	0,732	0,2826	Valid
2.	0,319	0,2826	Valid
3.	0,351	0,2826	Valid
4.	0,503	0,2826	Valid
5.	0,588	0,2826	Valid
6.	0,287	0,2826	Valid
7.	0,355	0,2826	Valid
8.	0,469	0,2826	Valid
9.	0,595	0,2826	Valid
10.	0,520	0,2826	Valid

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompetensi (X1) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel sebesar 0,2746.

Hasil Uji Validitas X2

Tabel 3. Hasil Uji validitas X2

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1.	0,578	0,2826	Valid
2.	0,356	0,2826	Valid
3.	0,498	0,2826	Valid
4.	0,446	0,2826	Valid
5.	0,562	0,2826	Valid
6.	0,337	0,2826	Valid
7.	0,541	0,2826	Valid
8.	0,565	0,2826	Valid
9.	0,668	0,2826	Valid
10.	0,600	0,2826	Valid

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel sebesar 0,2746.

Hasil Uji Validitas Y

Tabel 3. Hasil Uji validitas Y

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Status
1.	0,655	0,2826	Valid
2.	0,454	0,2826	Valid
3.	0,531	0,2826	Valid
4.	0,780	0,2826	Valid
5.	0,553	0,2826	Valid
6.	0,487	0,2826	Valid
7.	0,660	0,2826	Valid
8.	0,597	0,2826	Valid
9.	0,545	0,2826	Valid
10.	0,484	0,2826	Valid
11.	0,636	0,2826	Valid
12.	0,714	0,2826	Valid

Dapat dilihat bahwa berdasarkan tabel diatas, secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat dinyatakan valid karena seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari hasil r tabel sebesar 0,2746.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan nilai hitung cronbach's alpha > 0,600 maka reliabilitas dapat diterima.

1. Uji Realibilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.678	10

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kompetensi memiliki nilai alpha hitung >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Keaktifan Berorganisasi dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

2. Uji Realibilitas Kompensasi

Cronbach's Alpha	N of Items
.683	10

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kompensasi memiliki nilai alpha hitung >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kompensasi dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

3. Uji Reabilitas Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.829	12

Berdasarkan tabel di atas, variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai alpha hitung >0,60 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kepuasan Kerja dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79856161
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.129
	Negative	-.093
Test Statistic		.129
Asymp. Sig. (2-tailed)		.148 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.14 dapat diketahui nilai signifikansi sebesar 0,148 artinya nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan layak untuk dilakukan uji selanjutnya.

2. Uji Multikolinieritas

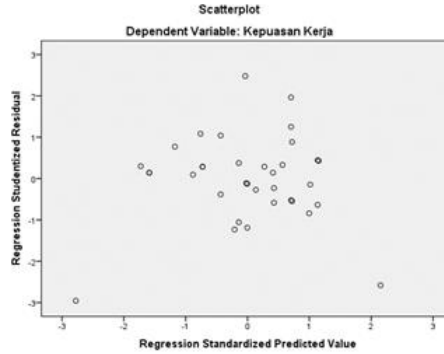
Tabel 5. Hasil uji multikolinieritas

Tolerance	VIF
0,811	1,232
0,811	1,232

Berdasarkan tabel 5, menggambarkan bahwa variabel Kepuasan kerja memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model

persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolinieritas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar grafik menunjukkan bahwa data menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, titik-titik tidak hanya berkumpul di atas maupun di bawah 0, dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi tersebut.

4. Uji Korelasi

Tabel 6. Hasil uji korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.504	2.88469	1.604

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Simbol	Nilai
N	35
D	1,604
Dl	1,343
dU	1,583
4-dL	2,657
4-dU	2,417

Berdasarkan tabel 6 diatas dengan menggunakan rumus $dU < d < 4-dU$ maka didapatkan hasil $1,583 < 1,604 < 2,417$ yang artinya hipotesis nol diterima dan tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 7. Hasil uji analisis regresi berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.015	7.766		-.388	.700
	Kompetensi	.413	.229	.242	1.802	.081
	Kompensasi	.875	.198	.592	4.413	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel berikut, maka dapat dibuat persamaan regresi linear Berganda sebagai berikut:

$$Y = -3,015 + 0,413X_1 + 0,875 X_2 + e$$

Dalam persamaan regresi linear berganda yang diberikan, nilai koefisien regresi untuk Kompetensi adalah 0,413 dan untuk Kompensasi adalah 0,875. Ini berarti bahwa Dalam persamaan di atas, koefisien regresi untuk Kompetensi adalah 0,413, yang berarti jika Kompetensi naik 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan naik sebesar 0,413 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi dan e konstan. Sementara itu, koefisien regresi untuk Kompensasi adalah 0,875 yang berarti jika Kompensasi naik 1 satuan, maka Kepuasan Kerja akan sebesar 0,875 satuan, dengan asumsi variabel Kompensasi dan e konstan.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Tabel 8. Hasil uji t

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-3.015	7.766		-.388	.700
	Kompetensi	.413	.229	.242	1.802	.081
	Kompensasi	.875	.198	.592	4.413	.000

Melalui statistik uji t yang terdiri dari Kompetensi (X₁), dan Kompensasi (X₂), dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y).

- 1) Pengujian hipotesis pertama (H₁) tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompetensi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,081 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan nilai t sebesar 1,802 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen.

- 2) Pengujian hipotesis kedua (H2) tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki tingkat signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan nilai t sebesar 4,413 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen.

2. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	303.885	2	151.943	18.259	.000 ^b
	Residual	266.286	32	8.321		
	Total	570.171	34			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji F menyatakan bahwa nilai F-hitung sebesar 18,259 dan F-tabel sebesar 3,267 Berdasarkan hal tersebut, nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel $18,259 > 3,267$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

3. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 10. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.730 ^a	.533	.504	2.88469	1.604

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Jika dilihat dari nilai R-Square yang besarnya 0,533 menunjukkan bahwa proporsi pengaruh variabel Kompetensi dan Kompensasi terhadap variabel Kepuasan Kerja Pegawai sebesar 53,3%. Artinya, Kompetensi dan Kompensasi memiliki proporsi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Jadi sebesar 53,3% sedangkan sisanya 46,7% ($100\% - 53,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada didalam model regresi linier.

PEMBAHASAN

- 1) **Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar.**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,081 yaitu lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan nilai t sebesar 1,802 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini tidak mendukung hipotesis yang telah dikemukakan.

Kompetensi dapat diartikan sebagai kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan efektif. Di sisi lain, kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan atau kebahagiaan yang dirasakan oleh individu terhadap pekerjaannya (Munggaran, 2020). Dalam konteks Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar, terdapat faktor-faktor tertentu yang membuat kompetensi hanya memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Salah satu alasan adalah adanya perbedaan antara harapan individu terhadap pekerjaan dan kenyataan yang mereka alami (Munggaran, 2020). Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar tidak membutuhkan kompetensi khusus, beberapa pegawai tidak bekerja sesuai dengan kompetensi yang mereka miliki. Meskipun mereka memiliki kompetensi yang baik, namun jika pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan harapan atau minat mereka, hal ini dapat mengurangi tingkat kepuasan kerja. Dan juga beberapa prosedur yang disepakati di awal tidak sesuai dengan apa yang dijalankan. seperti aturan, tidak di jalankan dengan baik oleh beberapa pegawai, sehingga menimbulkan kecemburuan oleh pegawai yang menjalankan aturan dengan baik, sehingga menimbulkan rasa ketidakpuasan.

Selain itu, faktor-faktor lingkungan kerja juga dapat memengaruhi hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja. Seperti, jika terdapat ketidakcocokan antara pegawai dan rekan kerja, atau jika lingkungan kerja tidak mendukung pertumbuhan dan pengembangan individu, maka meskipun mereka memiliki kompetensi yang baik, kepuasan kerja mereka bisa tetap rendah (Iba et al., 2021). Penelitian yang mendukung bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan (Rudlia, 2016). Mereka menemukan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien 0,025 dan memiliki arah positif, namun nilai signifikansi dari variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja yaitu 0,757 menunjukkan nilai yang tidak signifikan.

2) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan nilai t sebesar 4,413 menunjukkan pengaruh positif terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang telah dikemukakan.

kompensasi yang memadai dapat memberikan pengakuan atas nilai kerja yang dilakukan oleh pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan dedikasi mereka terhadap pekerjaan, mereka cenderung merasa

dihargai dan diakui oleh organisasi (Iba et al., 2021). Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena mereka merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai dengan cara yang konkret.

kompensasi yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan pegawai terhadap organisasi (Lusaputra & Suryani, 2024). Ketika pegawai percaya bahwa kebijakan kompensasi diterapkan secara adil dan konsisten, hal ini dapat memperkuat hubungan antara pegawai dan manajemen serta membangun rasa keterikatan terhadap organisasi. Dalam suasana kerja yang positif dan transparan seperti ini, kepuasan kerja cenderung meningkat karena pegawai merasa didukung dan dihargai oleh organisasi.

Kompensasi yang dianggap adil dan sebanding dengan kontribusi serta tanggung jawab individu, sesuai dengan prinsip keadilan distributif, akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberi pengakuan yang layak atas nilai kerja yang mereka berikan, serta bahwa kebijakan kompensasi diterapkan secara transparan dan bahwa mereka diperlakukan dengan hormat oleh manajemen, hal ini akan memperkuat persepsi mereka tentang keadilan dalam organisasi, yang pada gilirannya akan meningkatkan tingkat kepuasan dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Lusaputra & Suryani, 2024.). Adanya kompensasi yang diberikah oleh lembaga kepada karyawan tentunya menimbulkan dampak positif yang mampu memberikan keuntungan baik untuk lembaga ataupun karyawan, selain adanya dampak positif yang bisa lembaga dapatkan, tentu lembaga juga memiliki tujuan atau harapan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan.

3) Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel $18,259 > 3,267$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi, Kompetensi dan Kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

Kompetensi dan kompensasi adalah dua faktor yang saling terkait dan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar., Kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Rande, 2016). Ketika pegawai merasa memiliki kompetensi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, mereka cenderung merasa lebih percaya diri dan memiliki rasa pencapaian yang tinggi. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja, karena mereka merasa mampu dan berhasil dalam pekerjaan mereka.

Di sisi lain, kompensasi atau imbalan yang diberikan kepada pegawai juga memiliki peran yang signifikan dalam memengaruhi kepuasan kerja. Imbalan yang adil dan memadai, baik berupa gaji, tunjangan, atau fasilitas lainnya, dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan merasa dihargai oleh organisasi tempat mereka bekerja (Rande, 2016). Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sepadan dengan kontribusi dan kinerja mereka, hal ini dapat meningkatkan rasa puas dan loyalitas terhadap organisasi.

Ketika kedua faktor ini berjalan secara bersama-sama, dampaknya menjadi lebih kuat. Pegawai yang merasa memiliki kompetensi yang cukup dan mendapatkan kompensasi yang adil cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka (Munir, 2023). Mereka merasa diakui atas kontribusi dan kinerja mereka, serta memiliki keyakinan bahwa mereka dapat mencapai tujuan karir mereka di tempat kerja tersebut. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan baik kompetensi maupun kompensasi mereka secara bersama-sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat diambil keputusan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera Pdam Kota Makassar dengan sampel sebanyak 35 responden yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar.
3. Kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kantor Kopkar Tirta Sejahtera PDAM Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State Of The Art. *Journal Of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328.
- Iba, Z., Saifuddin, S., Marwan, M., & Konadi, W. (2021). Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Kota Juang. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 75–84.

- Kurniawan, Aw (2012). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)* , 16 (4), 391-408.
- Kurniawan, Aw., Puspitaningtyas. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Edisi Revisi. Yayasan Kita Menulis.
- Munggaran, G. A. P. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Administrasi Universitas Islam Bandung*. Program Studi Magister Manajemen Sekolah Pasca Sarjana Universitas Widyatama.
- Munir, M. (2023). Hubungan Antara Keadilan Organisasi, Profesionalisme Dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 6(1), 39–48.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. *Katalogis*, 4(2).
- Rudlia, J. I. (2016). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Kepulauan Sangihe). *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3).
- Sanjaya, P., & Moertono, B. (2020). Analisis Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kinerja. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2).