

PENGARUH KOMPETENSI INDIVIDU, PENGAWASAN DAN KONDISI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PANGKEP

Ramlah^{*1}, Masdar², Saripuddin D³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail : ^{*1}ramlahwijaya@gmail.com , ²masdar.mas'ud@umi.ac.id ,

³saripuddinlagu79@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan individu, pengawasan dan kondisi kerja secara parsial dan simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep. Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep, sebanyak 40 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (Multiple Regression Analysis).

Kata Kunci : Kemampuan Individu, Pengawasan, Kondisi Kerja Dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the effect of individual ability, supervision and working conditions partially and simultaneously on job satisfaction of employees at the Civil Service Police Unit of Pangkep Regency, as well as the most dominant variable influencing employee job satisfaction at the Civil Service Police Unit of Pangkep Regency. The research approach is a survey approach. The research was conducted at the Civil Service Police Unit of Pangkep Regency. The research time was October to November 2019. This study used a survey method. The population in this study were all employees of the Pangkep District Civil Service Police Unit, as many as 40 people. Sampling in this study using a saturated sampling technique (census) in which all the population in this study were sampled. The sample used in this study were 47 people. The data analysis used was Multiple Regression Analysis.

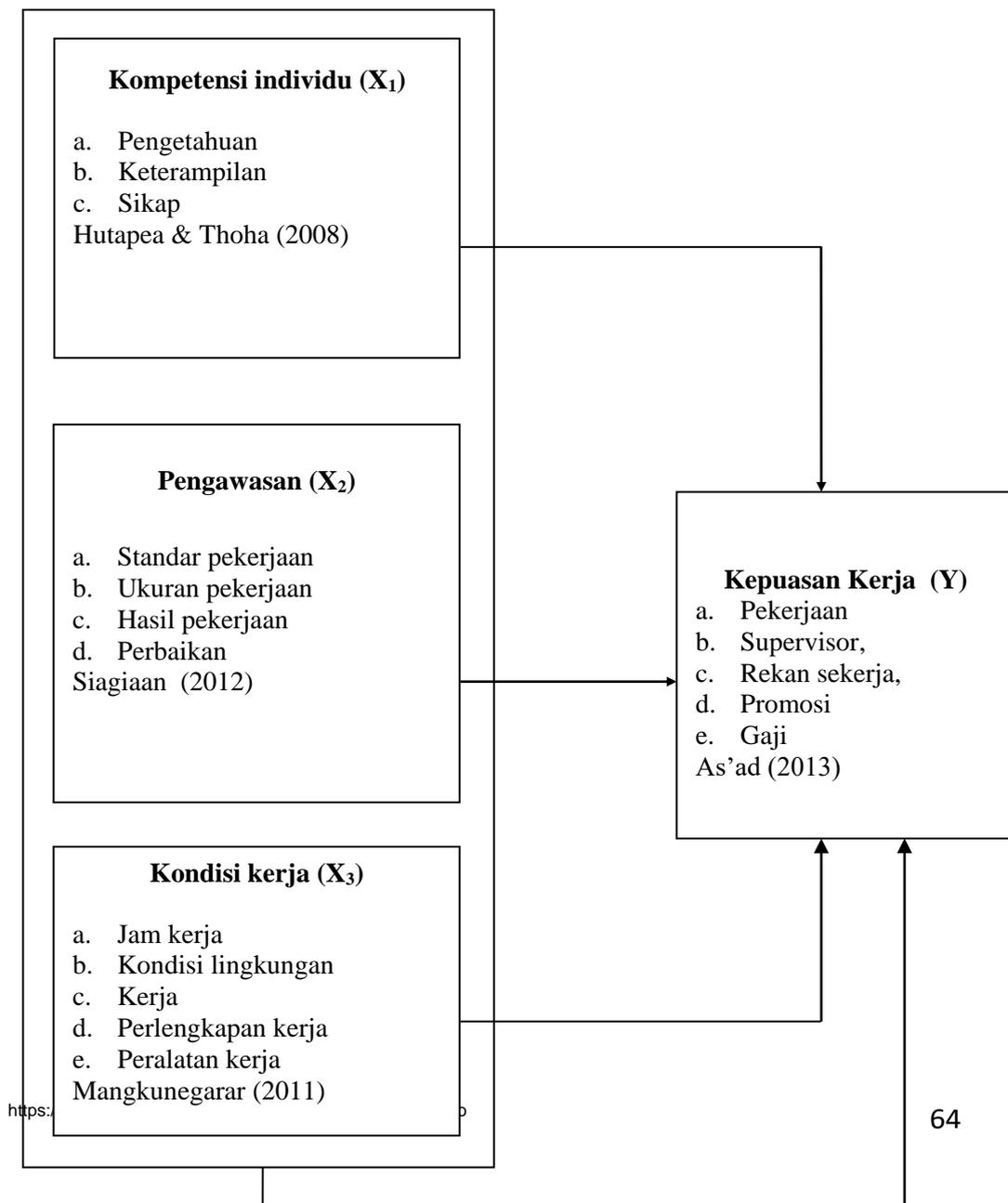
Keywords: Individual Ability, Supervision, Working Conditions And Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Untuk menghasilkan sumber daya manusia dalam hal ini aparatur sipil negara yang memiliki kualifikasi atau kompetensi perlu adanya peningkatan mutu profesionalisme, sikap kesetiaan dan pengabdian pada perjuangan berbangsa dan bernegara, semangat persatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Menurut Wibowo (2007:110) menyebutkan bahwa 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. Seusai dengan UUD RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, juga untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara. Setiap organisasi baik organisasi besar, swasta maupun pemerintah mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Pada dasarnya yang menjadi tujuan utama organisasi adalah memperoleh keuntungan. Organisasi yang siap bersaing harus memiliki manajemen yang efektif karena dengan manajemen, pencapaian tujuan akan lebih mudah. Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam pengembangan dan kemajuan untuk mewujudkan eksistensi dalam masyarakat. Mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan bukan hal yang mudah karena melibatkan berbagai elemen dalam sebuah perusahaan, yaitu pegawai, pimpinan, maupun sistem itu sendiri. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia tetapi tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, maka organisasi tidak akan mampu bertahan dalam persaingan. Keberhasilan perusahaan/organisasi akan dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja pegawai tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja berjalan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu perusahaan. Pegawai dalam perusahaan berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Pegawai yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan. Sebaliknya pegawai yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan

keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinannya dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran, kondisi kerja, kenaikan jabatan, rekan kerja, pengawasan, dan kepribadian. Kebijakan pimpinan sangat mempengaruhi hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam bekerja. Kebijakan yang dirasakan pegawai sebagai kebijakan yang tidak adil akan dapat menyebabkan rasa tidak puas. Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep kebijakan pimpinan perihal *reward* yang hanya didasarkan kepada jumlah kehadiran pegawai turut memberi dampak kepada ketidakpuasan para pegawai. Kebijakan ini akan mengakibatkan para pegawai hanya rajin datang secara teratur tanpa menghasilkan kinerja yang baik karena tidak ada penghargaan atas kinerja yang mereka lakukan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerjanya atau pekerjaannya. Sebab kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh organisasi atau pemiliknya. Keyakinan bahwa pegawai yang puas akan lebih produktif daripada pegawai yang tidak puas merupakan suatu ajaran dasar di antara para manajer selama bertahun-tahun. Pengawasan kerja juga akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan kerja tentu pimpinan langsung. Hal ini disebabkan pimpinan yang paling tahu dan paling dekat dengan para pegawainya. Pengawasan kerja yang baik dapat berdampak baik juga terhadap pegawainya. Tindakan perbaikan ini membutuhkan waktu dan proses agar terwujud untuk mencapai hasil yang diinginkan. Karena laporan-laporan berkala sangat penting sebab dalam laporan itu dapat diketahui situasi yang nyata. Oleh karena itu, pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif sehingga pegawai mampu mencapai prestasi kerja yang optimal dalam bentuk produktivitas kerja. Meskipun telah dilakukan pengawasan kerja oleh pimpinan namun, kesalahan-kesalahan pekerjaan tetap terjadi. Dalam hal ini, dapat dilihat dari hasil kerja pegawai. Kondisi kerja merupakan faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap semangat bekerja dan memungkinkan banyaknya terjadi bahaya bagi pekerja itu sendiri. Kondisi kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang baik, penerangan lampu yang terang, jauh dari kebisingan, tata ruang yang baik. Kondisi kerja mencakup lingkungan secara fisik dan sosial misalnya hubungan dengan teman sekerja, hubungan atasan dengan bawahan, dan rasa aman bagi pekerja itu sendiri saat melakukan pekerjaan (Anoraga, 2011). Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan individu itu mengalami stres kerja. Stres merupakan suatu keadaan di mana seseorang mengalami gangguan emosi karena adanya kondisi yang mempengaruhi dirinya yang dapat diperoleh dari dalam maupun dari luar diri seseorang (Ulhaq, 2013). Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang penting bagi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara dalam Sinambela, 2012). Greenberg dan Baron dalam Sinambela, 2012, mendeskripsikan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif dan negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya. Seseorang yang memiliki tingkat kepuasan yang tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan rendah akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya. Ada beberapa komponen kepuasan kerja, yaitu: kompetensi individu, aktivitas kerja, pengawasan, promosi karir, hubungan dalam kelompok kerja dan kondisi kerja (Yuli dalam Murtiningrum, 2012). Komponen kepuasan kerja tersebut merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep juga mengalami permasalahan mengenai kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan masalah strategis, karena tidak terpenuhinya

kepuasan kerja akan berdampak pada hasil kerja yang kurang baik, dengan kualitas rendah dan target tidak terpenuhi dan akhirnya kepuasan pelanggan dan konsumen akan berkurang. Menciptakan kepuasan kerja pegawai tidaklah mudah karena kepuasan kerja tercipta jika variabel-variabel yang mempengaruhinya antara lain kepemimpinan dan motivasi kerja berjalan dengan baik dan diterima oleh semua pegawai di dalam suatu perusahaan. Pegawai dalam perusahaan berfungsi sebagai pelaksana pekerjaan yang menjadi tugas pokoknya. Pegawai yang produktif tentu mampu memberikan kontribusi berharga bagi perusahaan. Sebaliknya pegawai yang tidak produktif merupakan salah satu pemicu kemunduran perusahaan. Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinannya dalam kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak. Menurut Robbins (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah kerja itu sendiri, bayaran, kondisi kerja, kenaikan jabatan, rekan kerja, pengawasan, dan kepribadian. Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tujuh hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu

Berdasarkan kerangka konseptual, dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi individu, pengawasan, dan kondisi kerja secara sendiri-sendiri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep.
2. Kompetensi individu, pengawasan, dan kondisi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep.
3. Variabel pengawasan yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2013). Penelitian survey dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), menguraikan (*deskriptif*), dan penjelasan (*explanatory*) yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesa, evaluasi, prediksi atau meramalkan kejadian tertentu di masa yang akan datang, penelitian operasional dan pengembangan indikator-indikator social, adapun lokasi pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai dengan jumlah 47 orang. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN

Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS Ver. 23 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kompetensi individu, pengawasan dan kondisi kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut pada tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil perhitungan regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.740	1.747		2.714	.010		
	Total_X1	.624	.061	.803	10.281	.000	.967	1.034
	Total_X2	.144	.033	.335	4.293	.000	.969	1.032
	Total_X3	.061	.082	.058	.738	.464	.949	1.054

a. Dependent Variable: Total_Y1

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 4,740 + 0,624X_1 + 0,144X_2 + 0,061X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 4,740 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kompetensi individu, pengawasan dan kondisi kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep mempunyai nilai sebesar 4,740.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi individu (X_1) sebesar 0,624 berarti ada pengaruh positif kompetensi individu terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 0,624 sehingga apabila skor kompetensi individu naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 0,624 poin.
3. Nilai koefisien regresi pengawasan (X_2) sebesar 0,144 berarti ada pengaruh positif pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 0,144 sehingga apabila skor pengawasan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 0,144 poin.
4. Nilai koefisien regresi kondisi kerja (X_3) sebesar 0,061 berarti ada pengaruh positif kondisi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 0,061 sehingga apabila skor kondisi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 0,061 poin

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 23 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil uji multikolinearitas

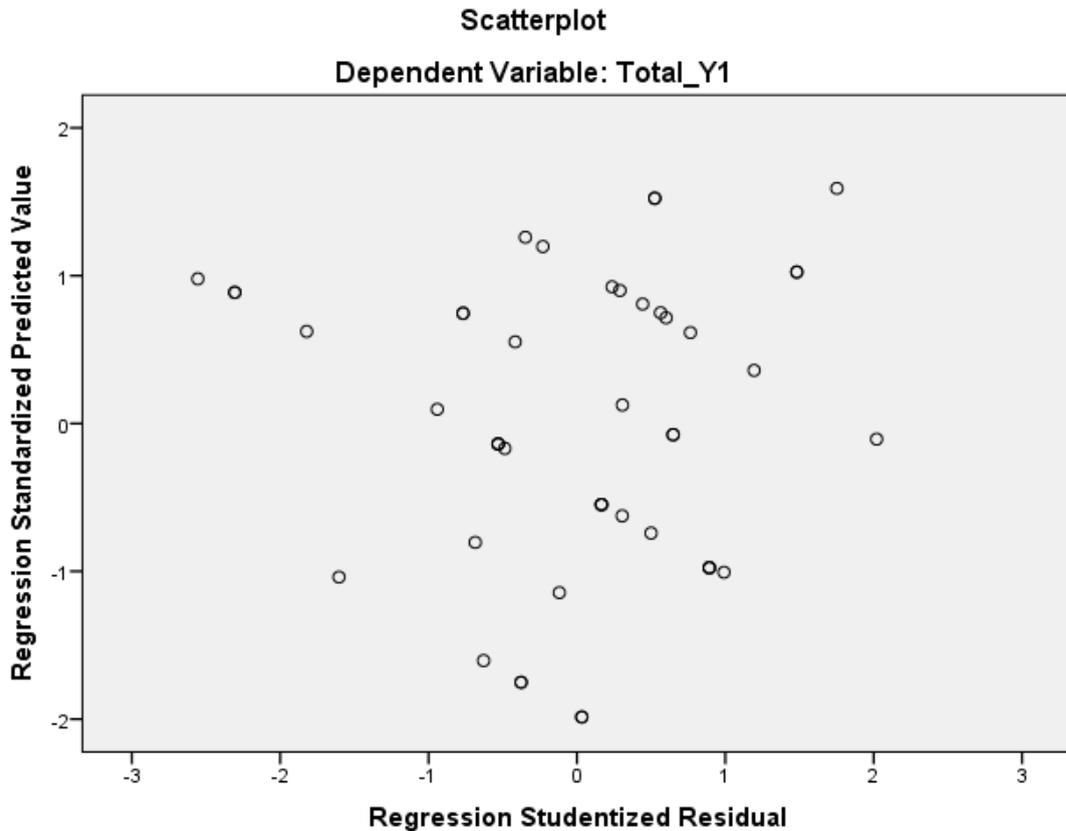
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.740	1.747		2.714	.010		
Total_X1	.624	.061	.803	10.281	.000	.967	1.034
Total_X2	.144	.033	.335	4.293	.000	.969	1.032
Total_X3	.061	.082	.058	.738	.464	.949	1.054

a. Dependent Variable: Total_Y1

Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatter plot dapat ditampakkan dalam gambar 1.



Sumber : Data Diolah, 2019

Dalam penampilan gambar grafik *Scatter Plot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 15 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,724 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 3. Hasil uji autokorelasi

Model Summary

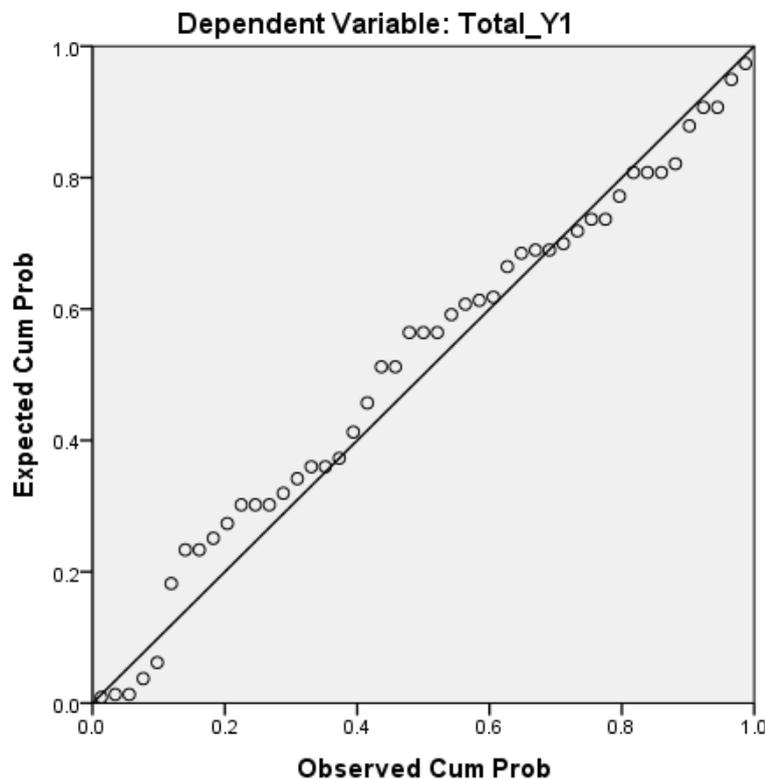
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864	.746	.729	.796	2.490

Sumber : Data Diolah, 2019

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 2 berikut ini :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data Diolah, 2019

Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 15 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 4. Hasil uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.740	1.747		2.714	.010		
Total_X1	.624	.061	.803	10.281	.000	.967	1.034
Total_X2	.144	.033	.335	4.293	.000	.969	1.032
Total_X3	.061	.082	.058	.738	.464	.949	1.054

a. Dependent Variable: Total_Y1

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kompetensi individu (X₁) dengan nilai $t_{hitung} 10,281 > t_{tabel} 0,680$
 - Variabel pengawasan (X₂) dengan nilai $t_{hitung} 4,293 > t_{tabel} 0,680$
- Variabel kondisi kerja (X₃) dengan nilai $t_{hitung} 0,738 > t_{tabel} 0,680$

Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kompetensi individu, pengawasan dan kondisi kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 15 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5. Hasil uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	80.084	3	26.695	42.146	.000 ^b
	Residual	27.236	43	.633		
	Total	107.319	46			

a. Dependent Variable: Total_Y1

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis $H_0 : b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
 $H_a : b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

- b) Menghitung nilai F_{hitung} berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 42,146 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 44$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,82$.
- d) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 42,146, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi individu, pengawasan dan kondisi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 288,389$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,82$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil uji beta :
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.740	1.747		2.714	.010		
Total_X1	.624	.061	.803	10.281	.000	.967	1.034
Total_X2	.144	.033	.335	4.293	.000	.969	1.032
Total_X3	.061	.082	.058	.738	.464	.949	1.054

a. Dependent Variable: Total_Y1

Sumber : Data Diolah, 2019

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7. Hasil uji determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864	.746	.729	.796	2.490

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,746 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi individu, pengawasan dan kondisi kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_1). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 4,994 > t_{tabel} 2,012$ atau nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pendidikan berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh Pendidikan terhadap kompetensi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,555 atau 55,5% artinya setiap pendidikan yang baik, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,555.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Pengujian dilakukan untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_2). Diperoleh perbandingan $t_{hitung} = 2,691 > t_{tabel} 2,012$ atau nilai signifikansi = $0,010 < \alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor pelatihan berpengaruh langsung terhadap kompetensi. Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kompetensi dilihat pada standardized coefficient (beta) sebesar 0,299 atau 29,9% artinya pelatihan baik dan nyaman, maka akan meningkatkan kenaikan kompetensi pegawai sebanyak 0,299. Adapun sub struktur pertama pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kompetensi pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,555X_1 + 0,299X_2 + 0,454E_1$$

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis) Sub Struktur Kedua

Uji F, Pendekatan ini digunakan dimana untuk menentukan signifikan atau tidak signifikan nilai koefisien regresi (b_3, b_4, b_5) terhadap kinerja (Y) berikut :

Tabel 8. Hasil Uji F (ANOVA) Sub Struktur Kedua
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	85.516	3	28.505	27.474	.000 ^b
	Residual	46.688	45	1.038		
	Total	132.204	48			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sebagaimana hasil output regresi pada Tabel 5.14, maka dapat dijelaskan bahwa secara serempak variable pendidikan, pelatihan dan kompetensi berpengaruh signifikan secara serempak terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep. Hal ini ditandai dengan membandingkan antara $F_{hitung} = 27,474 > F_{tabel} = 2.81$ dan signifikansi $0,000 < 5\%$, maka H_0 ditolak berarti nilai koefisien regresi predictor (b_3, b_4, b_5) signifikan.

Uji Determinasi

Besarnya pengaruh secara serempak dari ketiga variable ini dapat dilihat dari koefisien determinasinya berikut ini:

Tabel 9. Determinasi (Model Summary) Sub Struktur Kedua

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.804 ^a	.647	.623	1.01859	1.394

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,746 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kompetensi individu, pengawasan dan kondisi kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep sebesar 74,6%, sedangkan sisanya sebesar 25,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

1. Pengaruh Kompetensi individu terhadap Kepuasan kerja Pegawai

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut. (Wibowo, 2012) Sedangkan menurut Amstrong dalam Dharma (2014) kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran atau perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2012) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Dengan demikian kompetensi merupakan suatu kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki.

2. Pengaruh Pengawasan terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan pengawasan pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga pengawasan yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Padahal seorang pegawai yang memiliki pangkat/golongan yang tinggi dan cukup senior biasanya memiliki kepuasan kerja dan pengalaman kerja yang baik. Dalam hal ini, pegawai biasanya tidak memiliki pengawasan yang tinggi karena dasar penilaian jabatan karir tidak didasarkan pada kepuasan kerja melainkan atas dasar kedekatan dengan pimpinan dan memiliki hubungan emosional yang tinggi untuk mendapatkan sebuah kepercayaan.

3. Pengaruh Kondisi kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian Susilo Toto Raharjo dan Durrotun Nafisah. 2011. Judul penelitian Analisis pengaruh pengawasan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Studi empiris pada departemen agama kabupaten Kendal dan departemen agama Kota Semarang). Analisis data yang digunakan adalah Analisis regresi berganda (*Multiple regression analyses*). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa Kelima factor pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi individu, Pengawasan dan Kondisi kerja Terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

5. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kepuasan kerja Pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kompetensi individu, pengawasan dan kondisi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Pangkep adalah variabel kompetensi individu (X_1).

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kompetensi individu dan pengawasan pegawai serta kondisi kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para pegawai tentang kondisi kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar pegawai tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan. Pada dasarnya Organisasi juga perlu membuat tolok ukur/ penilaian kepuasan kerja individu pegawai yang jelas setiap tahunnya, dimana kepuasan kerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap pegawai. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan pegawai akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat bekerja tepat waktu walaupun tanpa kondisi kerja dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada dan menjadi pegawai yang tetap berusaha mandiri walaupun mengalami kesulitan dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta
- As'ad S. Moh. 2013. *Sumber Daya Manusia*, edisi keempat, Liberty: Yogyakarta
- Baltaci, Furkan *et all*. 2012. *The Effects of Leadership On Job Satisfaction (Visionary Leadership, Transformational Leadership, Transactional Leadership)*. 3rd International Symposium on Sustainable Development. May. pp.220-226.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu dan Suprayetno, Agus. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai*

International Wiratama Indonesia), JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2013: 124-135

Davis, Keith, & Jhon W.Newstrom. 2010. *Perilaku dalam organisasi, Edisi Ketujuh, Alih Bahasa Agus Darma, Erlangga: Jakarta.*

Dessler, Gary. 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Edisi Kesepuluh, Alih Bahasa : Paramita Rahayu, PT. Indeks, Jakarta.*

Dubrin, Andrew J. 2015. *Leadership (Terjemahan). Edisi Kedua. Jakarta: Prenada Media.*

Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Keempat, Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro.*

Gibson, James L, Ivancevich, Jhon M, dan Donnelly Jr, James H. 2013. *Perilaku Organisasi, Struktur, Proses, Edisi kelima Alih Bahasa Djoerban Wahid, Erlangga: Jakarta.*

Gomes, F. Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Andi, Yogyakarta.*

Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen, Cetakan Kedelapanbelas, J iiiii BPFYogyakarta, Yogyakarta.*

Haryani. 2010. *Analisis Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT ARISAMANDIRI PRATAM, . ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id, Vol 17, No 28.*

Hasibuan, SP, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.Edisi Revisi, Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.*

Khalid, Khalizani, *et all.* 2011. *The Impact of Rewards and Motivation on Job Satisfaction in Water Utility Industry. 2011 International Conference on Financial Management and Economics. Vol 11. PP. 35-41.*

Lubis, Khairul Akhir. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Tesis.*

Luthans, Fred. 2011. *Perlaku organisasi, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.*

Mangkunegara, A.A.A.P. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM, Penerbit Refika Aditama, Bandung.*

Martoyo, Susilo. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFY.*

Mathis, Robert.L & Jackson, John H. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerjemah: Diana Angelica, Salemba Empat, Jakarta.*

Nawawi Hadari. 2010. *Administrasi Personel Untuk Peningkatan Produktivitas Kerja, Jakarta.Haji Intermedia.*

- Nimran, Umar. 2014. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Ketiga. CV Mitra Media. Surabaya
- Priyatno, Dwi. 2013. *Mandiri Belajar SPSS Untuk Analisis Data dan Uji Statistik*, Mediakom.
- Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, Patrick M. Wright. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Edisi 6, Salemba Empat, Jakarta.
- Raharjo, Susilo Toto dan Nafisah, Durrotun. 2011, *Analisis Pengaruh Pengawasan Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Departemen Agama Kabupaten Kendal dan Departemen Agama Kota Semarang)*. Jurnal Studi Manajemen dan organisasi. Juli. Vol 3 No 2 Hlm 69-81.
- Rivai, Veithzal. 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2013. *Perilaku Organisasi* buku I. Alih Bahasa: Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat.