

PENGARUH KOMPETENSI, TUNJANGAN KINERJA DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI KANTOR KESYAHBANDARAN UTAMA MAKASSAR

Arif Zainal^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

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

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}arifzainal@gmail.com, ²muhammadidris@stienobel-indonesia.ac.id,
³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Tunjangan kinerja dan Kinerja Pegawai secara parsial terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Tunjangan kinerja dan Kinerja Pegawai secara simultan terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. 3) Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Pegawai di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Penentuan sampel menggunakan pendekatan statistik yaitu sebanyak 72 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial Kompetensi, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Ini berarti Kompetensi, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja Pegawai mampu meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara simultan Kompetensi, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh dominan Terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kompetensi akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Kata Kunci: Kompetensi, Tunjangan Kinerja, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

This research aims to 1) To test and analyze the partial influence of Competency, Performance Allowances and Employee Performance on Employee Satisfaction at the Makassar Main Harbormaster's Office. 2) To test and analyze the influence of Competency, Performance Allowances and Employee Performance simultaneously on Employee Satisfaction at the Makassar Main Harbormaster's Office. 3) To test and analyze the variables that have the most dominant influence on Employee Satisfaction at the Makassar Main Harbormaster's Office.

This research was conducted at the Makassar Main Harbormaster's Office. The sample was determined using a statistical approach, namely 72 employees. The data collection method used was a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that: partially Competency, Performance Allowances and Employee Performance have a positive and significant effect on Job Satisfaction for Makassar Main Harbormaster's Office Employees. This means that Competency, Performance Allowances and Employee Performance can increase the Job Satisfaction of Makassar Main Harbormaster Office Employees. Simultaneously, Competency, Performance Allowances and Employee Performance have a positive and significant effect on Job Satisfaction at the Makassar Main Harbormaster's Office. Partially, it shows that the Competency variable has a dominant influence on Job Satisfaction at the Makassar Main Harbormaster's Office. This shows that the better the Competency, the greater the increase in Job Satisfaction at the Makassar Main Harbormaster's Office.

Keywords: *Competency, Performance Benefits, Employee Performance, and Job Satisfaction.*

PENDAHULUAN

Manusia bekerja karena ada tujuan atau ada sesuatu yang hendak dicapainya, dengan bekerja dan melakukan aktivitas kerja dengan sungguh-sungguh akan membawa seseorang kepada keadaan yang lebih baik, memberinya status serta mencapai suatu kondisi yang lebih memuaskan. Karena itu pekerjaan merupakan bagian penting kehidupan manusia yang dapat memberikan kepuasan kerja dan juga mempengaruhi kepuasan hidupnya.

Kepuasan pegawai suatu organisasi atau perusahaan maupun instansi pemerintah dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh ketiga faktor tersebut untuk bekerja dengan tekun dan mendukung kinerjanya. Dengan pengetahuan yang tinggi, pegawai dapat dengan mudah menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang pegawai dapat menentukan kinerja suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pegawai berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi pegawai yang bertugas dengan masyarakat atau pegawai lain yang ada di lingkungan kerjanya, maka pegawai dapat bekerja lebih rajin sehingga kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan.

Kepuasan kerja pegawai dapat dicapai melalui faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga selain dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja pegawai juga berpotensi dapat membuat organisasi berkembang lebih maju.

Kepuasan kerja adalah suatu penilaian dari karyawan mengenai sejauh mana pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Dapat dikatakan pula bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah imbalan yang diterima dengan yang diyakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, karena seorang karyawan yang masuk kerja pada suatu organisasi membawa sekumpulan harapan, hasrat, dan kebutuhan. Kepuasan kerja akan didapat jika seluruh atau sebagian besar dari kebutuhan tersebut terpenuhi.

Kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja (Gibson Ivanicevic Donely, 2008). Enam jenis sasaran yang harus dicapai sebelum kepuasan kerja dapat diperoleh adalah uang, wibawa, kedudukan, keamanan, pengakuan, rasa memiliki, dan kreativitas. Sementara, menurut Bass and Ryter, dalam Robert C Beck 2016), ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, atas dasar pemikiran bahwa pekerja merasa dirinya dihargai dalam pekerjaannya, yaitu: (1) meningkatkan pengharapan bahwa pekerja dapat memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan pekerja bahwa dia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bemilai; (3) menaikkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya. Dengan demikian, yang dimaksud dengan kepuasan kerja adalah keadaan

di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan. Dengan pertimbangan tersebut di atas, maka indikator-indikator kepuasan kerja adalah; (1) intrinsik yang terdiri dari sub indikator meliputi: (a) rasa bangga, (b) rasa berhasil, (c) rasa tanggungjawab, (d) rasa memiliki, (e) rasa dihargai, dan (f) rasa aman; dan (2) ekstrinsik yang subindikatornya meliputi: (a) rasa kekeluargaan, (b) rasa saling menghormati, dan (c) rasa saling mendukung.

Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar memiliki tugas dan fungsi sesuai UU 17 Tahun 2008 Tentang Pelayaran, untuk melaksanakan fungsi keselamatan dan keamanan pelayaran yang mencakup, pelaksanaan, pengawasan dan penegakan hukum di bidang angkutan di perairan, kepelabuhanan, dan perlindungan lingkungan maritim di pelabuhan, serta memiliki kewenangan tertinggi melaksanakan koordinasi kegiatan kepabeanan, keimigrasian, kekarantinaan, dan kegiatan institusi pemerintahan lainnya di bidang keselamatan pelayaran.

Di era globalisasi dewasa ini, organisasi berada dalam situasi di mana perubahan lingkungan yang cepat dan berlangsung tanpa jeda. Menghadapi situasi seperti ini dituntut kompetensi sumber daya manusia untuk mengantisipasi dan mengadopsi perubahan tersebut untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam kehidupan organisasi secara alamiah akan selalu menghadapi perubahan, baik disebabkan oleh pengaruh lingkungan maupun oleh kondisi internal berubah (organisasi berubah). Dalam daur hidup organisasi/perusahaan akan menghadapi beberapa masalah yang mendasar dan menuntut adanya pemecahan. Grainer mempelajari pertumbuhan organisasi untuk mengetahui titik krisis yang dilalui dalam pertumbuhan tersebut. Menurut Grainer *dalam* Hatch, M. J (1997), pertumbuhan organisasi melalui 6 tahapan yaitu: 1) Pertumbuhan melalui kreatifitas, 2) Pertumbuhan melalui pengarahan, 3) Pertumbuhan melalui desentralisasi, 4) Pertumbuhan melalui koordinasi, 5) Pertumbuhan melalui kolaborasi, 6) Pertumbuhan melalui aliansi.

Pada setiap tahap, menurut Grainer *dalam* Hatch, M. J (1997) terdapat titik kritis yang di mulai dengan krisis kepemimpinan, krisis otonomi. Kemudian diikuti oleh krisis pengawasan, krisis birokrasi dan krisis affiliansi. Guna mengatasi berbagai masalah (titik kritis) pada setiap tahap pertumbuhan organisasi, tentu dituntut kompetensi, komitmen dan kinerja pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Schuler dan MacMilan (2018) menyatakan bahwa organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian tunjangan kinerja.

Pemberian tunjangan kinerja merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko

(2018) mengemukakan bahwa tunjangan kinerja sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa tunjangan kinerja adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya tunjangan kinerja mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian tunjangan kinerja secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja. Hasibuan (2018) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa tunjangan kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Tunjangan kinerja berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem tunjangan kinerja adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system tunjangan kinerja ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system tunjangan kinerja pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka. Kesimpulannya hendaknya dasar penentuan sistem tunjangan kinerja memberikan kepuasan bagi pegawai. Apabila pegawai merasakan kepuasan terhadap gaji yang diperolehnya maka akan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

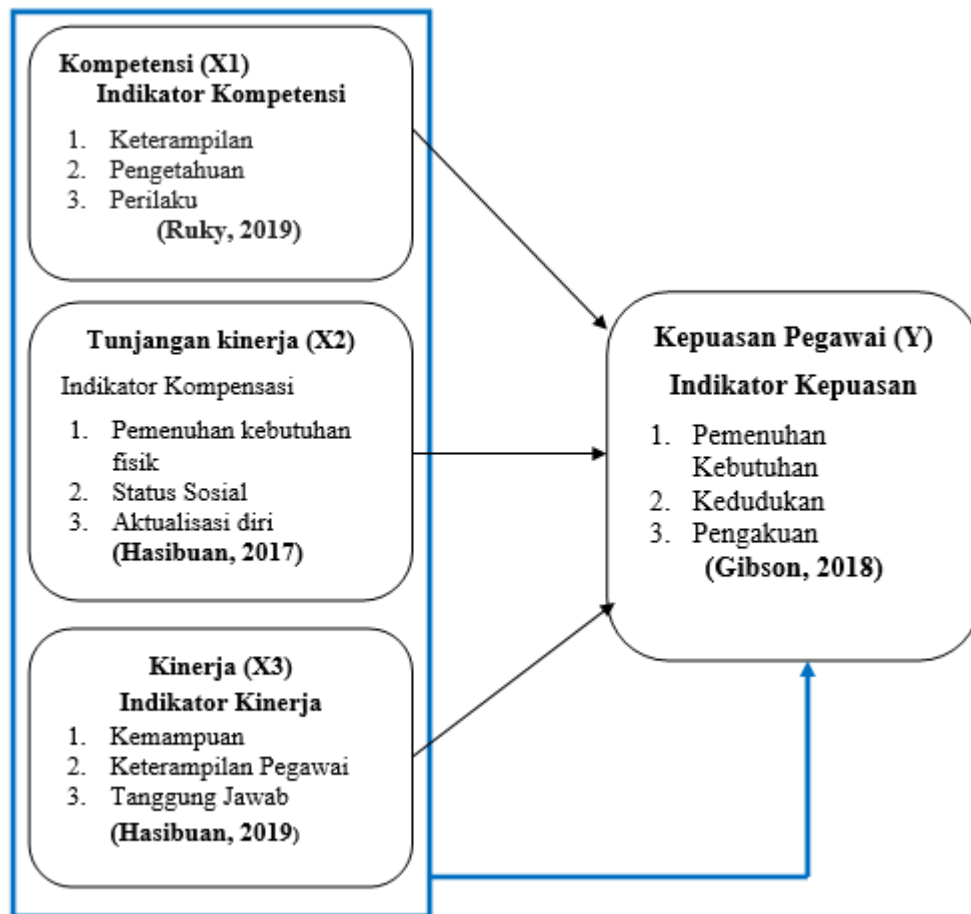
Faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan pegawai adalah kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang direfleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kinerja rata-rata

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem tunjangan kinerja, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2016).

Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Fakta empiris menunjukkan bahwa pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar dihadapkan dengan masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja biasa disebabkan oleh keadaan di mana seorang pekerja merasa senang, gembira, bangga, berhasil, dihargai, adanya rasa kekeluargaan, saling menghormati, saling mendukung yang timbul karena keadaan pekerjaan dapat memenuhi harapan, rasa kekeluargaan, rasa saling menghormati, dan rasa saling mendukung. Kondisi ini belum optimal pada pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar, hal ini dapat di lihat seperti contoh pegawai merasa belum di hargai atas prestasinya dan hal lainnya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dengan melihat kerangka pikir di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompetensi, tunjangan kinerja dan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Kompetensi, tunjangan kinerja dan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap Kompetensi, tunjangan kinerja dan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
3. Tunjangan kinerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah kompetensi, tunjangan kinerja dan kinerja terhadap kepuasan kerja. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Adapun penelitian ini dilakukan di Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Waktu penelitian direncanakan selama satu bulan yaitu pada bulan April sampai dengan Mei 2021.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar yang berjumlah 253 orang. Karena banyaknya jumlah populasi, maka diperlukan sampel. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan pendekatan statistik. Penentuan sampel menggunakan pendekatan statistik yaitu sebanyak 72 orang pegawai.

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ghozali (2006) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X₁)			
X _{1.1}	0,686	0,231	Valid
X _{1.2}	0,775	0,231	Valid
X _{1.3}	0,738	0,231	Valid
X _{1.4}	0,784	0,231	Valid
X _{1.5}	0,677	0,231	Valid
Tunjangan Kinerja (X₂)			
X _{2.1}	0,766	0,231	Valid
X _{2.2}	0,800	0,231	Valid
X _{2.3}	0,804	0,231	Valid
X _{2.4}	0,774	0,231	Valid
X _{2.5}	0,785	0,231	Valid
Kinerja (X₃)			
X _{3.1}	0,743	0,231	Valid
X _{3.2}	0,698	0,231	Valid
X _{3.3}	0,732	0,231	Valid
X _{3.4}	0,745	0,231	Valid
X _{3.5}	0,698	0,231	Valid
Kepuasan Kerja (Y)			
Y ₁	0,745	0,231	Valid
Y ₂	0,747	0,231	Valid
Y ₃	0,626	0,231	Valid

Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y4	0,740	0,231	Valid
Y5	0,787	0,231	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil perhitungan uji validitas berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai koefisien relasi lebih besar dibandingkan r_{tabel} sebesar 0,231. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dari angket penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian yang layak.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dapat di andalkan walaupun di ukur berulang kali. Untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sudah reliabel atau tidak maka Metode pengujian yang digunakan adalah metode *Cronbachs alpha*. Dimana keputusan didasarkan, jika nilai *Alpha* melebihi 0,60 maka dapat di katakan pernyataan pada indikator variabel tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya.. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alfa</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,783	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X_2)	0,844	Reliabel
Kinerja (X_3)	0,761	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,781	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Kompetensi (X_1), Tunjangan Kinerja (X_2), Kinerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y). Di bawa ini table hasil analisis regresi berganda. Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	0,772			
Kompetensi (X_1)	0,395	4,779	1,995	0,000
Tunjangan Kinerja (X_2)	0,298	4,162	1,995	0,000
Kinerja (X_3)	0,322	4,116	1,995	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 0,772 + 0,395X_1 + 0,298X_2 + 0,322X_3$$

Dalam persamaan regrasi diatas dapat di jelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta (Y) adalah sebesar 0,772. Artinya jika variabel Kompetensi (X_1), Tunjangan Kinerja (X_2), dan Kinerja (X_3) bernilai tetap maka kepuasan kerja adalah

- sebesar 0,772.
2. Variabel Kompetensi (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,395. Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. dan jika nilai Kompetensi meningkat maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0,395.
 3. Variabel Tunjangan Kinerja (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,298. Artinya Tunjangan Kinerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan jika nilai Tunjangan kinerja meningkat maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0,298.
 4. Variabel Kinerja (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,322. Artinya Kinerja (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja dan jika nilai Kinerja meningkat maka Kepuasan Kerja akan bertambah sebesar 0,322.

Uji t (Secara Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Kompetensi (X_1)	4,779	0,000
Tunjangan Kinerja (X_2)	4,162	0,000
Kinerja (X_3)	4,116	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

- Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:
1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Hasil pengujian Kompetensi (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,779 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4,779 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kompetensi (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

2. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Hasil pengujian Tunjangan Kinerja (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,162 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} $4,162 > 1,995$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Tunjangan Kinerja (X_2) memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

3. Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Hasil pengujian Kinerja (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,116 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 1,995. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 4,116 > 1,986$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Kinerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Uji f (Secara Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.975	3	53.658	59.804	0.000 ^b
	Residual	61.012	68	0.897		
	Total	221.986	71			
a. Dependent Variable: Total_Y						
b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1						

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 59,804 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar $59,804 > f_{tabel}$ sebesar 2,51 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Kompetensi (X_1), Tunjangan Kinerja (X_2) Kinerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

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

Tabel 5. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Kompetensi (X ₁)	0,391	0,000
Tunjangan Kinerja (X ₂)	0,329	0,000
Kinerja (X ₃)	0,314	0,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X₁), Tunjangan Kinerja (X₂) dan Kinerja (X₃) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah variabel Kompetensi (X₁) dengan nilai beta sebesar 0,391, kemudian variabel Tunjangan Kinerja (X₂) dengan nilai 0,329, dan variabel terendah adalah variabel Kinerja (X₃) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,314.

Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi adjusted (R²) pada Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

**Tabel 6. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)
 Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.852 ^a	0.725	0.713	0.947
a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1				
b. Dependent Variable: Total_Y				

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,725 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kompetensi (X₁), Tunjangan Kinerja (X₂), Kinerja (X₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,725 atau 72,5%. Variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kompetensi (X₁), Tunjangan Kinerja (X₂), Kinerja (X₃) Sedangkan sisanya 27,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kompetensi nilai $t_{hitung} (4,779) > t_{tabel} (1,995)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Andriani Suryaningsih, 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian Ini Menggunakan Metode Kuantitatif Dengan Teknik Analisis Regresi Linier Berganda. Sampel Penelitian Ini Berjumlah 39 Orang, Dengan Menggunakan Teknik Sampel Jenuh, Artinya Seluruh Populasi Dijadikan Sampe. Hasil Penelitian

Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Kompetensi Dan Kedisiplinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja ASN, Sedangkan Tambahan Penghasilan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Secara Simultan Kompetensi, Disiplin Dan Pendapatan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Asn. Hasil Koefisien Determinasi Menunjukkan Bahwa 63,8% Kinerja Pegawai Dipengaruhi Oleh Variabel Kompetensi, Kedisiplinan Dan Penghasilan Tambahan, Sisanya (36,2%) Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Di Luar Penelitian Ini.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Syamsi, (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji F atau pengujian simultan menunjukkan nilai Fhitung sebesar 26,164 dan Ftabel dengan nilai 2,79. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, kedisiplinan dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dari uraian tersebut diketahui bahwa kompetensi, kedisiplinan dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi dengan nilai beta sebesar 0,467.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulter *et al.* (dalam Rosidah, 2015) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive*. Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programer computer. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (*Social role*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah

memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Tunjangan Kinerja nilai $t_{hitung} (4,162) > t_{tabel} (1,995)$ dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Tunjangan Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan Hasil Wahyuddin, 2023, Pengaruh Kompetensi, Sarana Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui (1) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (2) Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (3) Untuk Mengetahui Tambahan Pendapatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Penelitian Ini Menggunakan Seluruh Populasi Pegawai Yang Ada Di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur Sedangkan Sumber Data Yang Digunakan Adalah Data Sekunder. Analisis Data Dalam Penelitian Ini Menggunakan Pengolahan Data Dengan Spss. Alat Uji Yang Digunakan Adalah Uji T, Uji F Dan Uji Dominan Atau Uji Beta. Penyajian Data Dengan Tabel Dan Narasi Terkait Variabel Penelitian. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa: (1) Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (2) Fasilitas Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (3) Tambahan Pendapatan Pegawai Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Andriani Suryaningsih, 2022. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Asn Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian Ini Bertujuan Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Kecil Dan Menengah Kabupaten Kepulauan Selayar Secara Parsial Dan Simultan. Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Kompetensi Dan Kedisiplinan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Asn, Sedangkan Tambahan Penghasilan Tidak Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Secara Simultan Kompetensi, Disiplin Dan Pendapatan Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Asn. Hasil Koefisien Determinasi Menunjukkan Bahwa 63,8% Kinerja Pegawai Dipengaruhi Oleh Variabel Kompetensi, Kedisiplinan Dan Penghasilan Tambahan, Sisanya (36,2%) Dipengaruhi Oleh Variabel Lain Di Luar Penelitian Ini.

Pemberian tunjangan kinerja merupakan imbalan berupa uang atau bukan uang yang diberikan organisasi kepada para pegawai. Hal senada juga dikemukakan oleh Desler (2017) bahwa tunjangan kinerja adalah upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan seseorang yang mempunyai dua komponen yaitu pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah/gaji, insentif, komisi, dan bonus serta pembayaran yang tidak langsung seperti dalam bentuk tunjangan keuangan semisal asuransi dan uang liburan.

Pengaruh Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan perbandingan nilai dinyatakan bahwa pada variabel Kinerja nilai t_{hitung} (4,116) > t_{tabel} (1,995) dengan nilai yang signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Artinya secara parsial Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini didukung oleh Penelitian Hafsa, 2022. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 3) motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 4) kepemimpinan transformasional, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. 5) motivasi kerja yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Barru Kabupaten Barru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rabiatul Adawiyah, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa 1) Secara Sendiri-Sendiri Atau Parsial, Tiga Faktor Atau Variabel Yang Menjadi Analisis Penelitian Yaitu Faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Mempunyai Pengaruh Bermakna Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara Bersama-Sama Atau Simultan, Bahwa Faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Mempunyai Pengaruh Secara Bermakna Atau Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari Ketiga Faktor Tersebut, Faktor Yang Paling Dominan Pengaruhnya Adalah Motivasi Kerja.

Kinerja merupakan perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari institusi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Ranupandoyo dan Husnan (2015), menyatakan bahwa kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Kinerja atau Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pengaruh Kompetensi, Tunjangan Kinerja dan Kinerja secara simultan Terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai konstanta kinerja model regresi sebesar

0,772 artinya jika nilai variabel bebas (Kompetensi, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja) nilainya 0 maka variabel terikat (Kepuasan Kerja) nilainya sebesar 0,772.

Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar $59,804 > F_{tabel} 2,51$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompetensi, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rabiatul Adawiyah, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa. Hasil Penelitian Ini Menunjukkan Bahwa 1) Secara Sendiri-Sendiri Atau Parsial, Tiga Faktor Atau Variabel Yang Menjadi Analisis Penelitian Yaitu Faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Mempunyai Pengaruh Bermakna Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 2) Secara Bersama-Sama Atau Simultan, Bahwa Faktor Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kompetensi Mempunyai Pengaruh Secara Bermakna Atau Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana Kabupaten Gowa, 3) Dari Ketiga Faktor Tersebut, Faktor Yang Paling Dominan Pengaruhnya Adalah Motivasi Kerja.

Variabel yang Berpengaruh Paling Dominan Terhadap Kepuasan Kerja pada Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kompetensi (X1), Tunjangan Kinerja (X2) dan Kinerja (X3) maka variable berpengaruh paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar adalah variabel Kompetensi (X1) dengan nilai beta sebesar 0,391, kemudian variabel Tunjangan Kinerja (X₂) dengan nilai 0,329, dan variabel terendah adalah variabel Kinerja (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,314.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Syamsi, (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, kedisiplinan dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil uji F atau pengujian simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 26,164 dan F_{tabel} dengan nilai 2,79. Sehingga menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi, kedisiplinan dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Dari uraian tersebut diketahui bahwa kompetensi, kedisiplinan dan pemberian tambahan penghasilan pegawai secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar. Selanjutnya variabel kompetensi merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi dengan nilai beta sebesar 0,467.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Kompetensi, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja secara parsial memiliki pengaruh

- positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
2. Kompetensi, Tunjangan Kinerja, dan Kinerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.
 3. Variabel Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2015). Psikologi Industri. Yogyakarta. Liberty.
- Byant., and White. (2016). Human Resource Management. Illinois. Irwin.
- Cushway., & Lodge. (2017). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). PT. Ilex Media Komputindo. Jakarta.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar.
- Gomes, Cardose, Faustino. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi : Yogyakarta. Yogyakarta.
- Gomes, R., Luis, et-al. (2015). Managing Human Resouces, Edisi 3. New Jersy.
- Gibson., dkk. (2018). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, edisi Kedelapan. Erlangga. Jakarta.
- Hasibuan., dan Blanchard, Ken. (2018). Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.
- Mangku, Prawira, Syafri. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi I, Program Pasca Sarjana, IB, Bogor.
- Muh. Anwar. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Rijal, C., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Fasilitas, Kualitas Pelayanan Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Pengguna Jasa Pada Pt Pelabuhan Indonesia (PERSERO). *Nobel Management Review*, 4(3), 358-372.
- Ruky. (2018). Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Said, M., Latief, F., & Ilyas, M. (2023). Self Efficacy, Locus of Control dan Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 6(3).
- Siagian, S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta.