

**PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)
DINAS XYZ KABUPATEN SUMEDANG**

Adit Ismail¹, R. M. Juddy Prabowo²
Universitas Jenderal Achmad Yani^{1,2}
aditismail_21p178@mn.unjani.ac.id¹

ABSTRAK

Kepuasan kerja pegawai memastikan keberlangsungan dan kesuksesan suatu organisasi. Pegawai yang puas akan setia terhadap perusahaannya dan tetap positif dalam bekerja, artinya mereka tidak akan mengganti pekerjaan saat ini dengan yang lebih baik. Menurut temuan dari pengamatan yang dilakukan di Dinas XYZ Kabupaten Sumedang, beberapa pegawai mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya yang ditunjukkan oleh peningkatan data ketidakhadiran tanpa keterangan. Dua faktor lain yang dapat memengaruhi kepuasan kerja yaitu kompetensi dan motivasi kerja mereka. Tujuan penelitian ini ialah untuk menentukan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Responden penelitian merupakan pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang yang berjumlah 48 orang. Analisis data yang diterapkan meliputi metode deskriptif dan asosiatif dengan analisis regresi berganda serta koefisien determinasi. Temuan penelitian secara parsial kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, begitu pula dengan motivasi kerja. Secara simultan, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kompetensi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Employee job satisfaction ensures the sustainability and success of an organization. Satisfied employees will be loyal to their company and remain positive at work, meaning they will not replace their current job with a better one. According to findings from observations made at Dinas XYZ Kabupaten Sumedang, some employees are dissatisfied with their jobs as indicated by an increase in unexplained absence data. Two other factors that can affect job satisfaction are their competence and work motivation. The purpose of this study is to determine competence and work motivation that affect job satisfaction of ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang. This research applies a quantitative approach. The research respondents were ASN employees of Dinas XYZ Kabupaten Sumedang, totaling 48 people. Data analysis applied includes descriptive methods and associative with multiple regression analysis and the coefficient of determination. The findings of the study partially competence has a positive effect on employee job satisfaction, as well as work motivation. Simultaneously, competence and work motivation affect job satisfaction.

Keywords: Competence, Work Motivation, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentu mempunyai sasaran yang ingin diraih melalui pemanfaatan berbagai macam sumber daya yang tersedia. Meskipun perusahaan memiliki banyak sumber daya, sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya komponen yang membuat bisnis lebih kompetitif. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang dikelola secara efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif (Wulandari & Mathori, 2023). Sumber daya manusia merupakan perpaduan antara kemampuan mental serta fisik individu, dimana perilaku dan karakteristiknya terpengaruh faktor genetik dan lingkungan sekitarnya,

sedangkan motivasi dalam mencapai tujuan pribadi menentukan prestasi kerja mereka. Dalam segala aspek pengelolaan, kemampuan sumber daya manusia adalah aset, terutama dalam hal kelangsungan hidup organisasi (Bukit et al., 2017). Meskipun berada di tengah perkembangan teknologi, kemampuan sumber daya manusia perlu dimanfaatkan secara optimal agar dapat mencapai tujuan perusahaan (Nurhidayanti & Prabowo, 2024). Akibatnya, organisasi perlu memikirkan apa saja yang dapat dilakukan dalam mengembangkan pegawainya, untuk membantu mereka meraih kepuasan dalam bekerja serta menghasilkan output yang maksimum (Al-jihad & Jaenab, 2021).

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi yang efektif atau afektif terhadap berbagai aspek pekerjaan individu. Tingkat kepuasan pegawai mencakup tempat kerja, hubungan mereka dengan sesama pegawai, dan keselarasan antara tujuan pribadi serta tugas yang tersedia, menjadi faktor penentu kepuasan pegawai terhadap pekerjaan mereka (Aliefiani et al., 2023). Menurut Setiono & Sustiyatik (2020), istilah kepuasan kerja mengacu pada bagaimana seseorang melihat pekerjaan yang dilakukan. Beberapa indikator yang dapat digunakan untuk menilai adanya kepuasan kerja meliputi kedisiplinan, etika kerja pegawai, dan tingkat turnover yang rendah. pegawai.

Tabel 1.
Informasi Ketidakhadiran Tanpa Keterangan Pegawai
ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang

BULAN	TAHUN	
	2022	2023
	ALPA	ALPA
Januari	4	2
Februari	2	4
Maret	2	3
April	3	5
Mei	3	4
Juni	4	3
Juli	1	4
Agustus	3	3
September	5	2
Oktober	6	5
November	3	2
Desember	2	3
Total	38	40

Sumber. Bagian Kepegawaian Dinas XYZ Kabupaten Sumedang, Diolah Kembali, 2024.

Berdasarkan tabel 1 tingkat ketidakhadiran pegawai ASN mengalami kenaikan, pada tahun 2022 hanya 38 orang tidak hadir bekerja tanpa keterangan (alpa). Sedangkan pada tahun 2023, 40 orang tidak hadir untuk bekerja. Hal tersebut mengindikasikan bahwa pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang mengalami ketidakpuasan dengan pekerjaannya. Didukung oleh Billah et al., (2024), menyatakan bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi menjadi ciri-ciri tingkat kepuasan kerja pegawai yang rendah. Apabila menginginkan tercapainya kepuasan kerja pegawai, perusahaan perlu menyesuaikan kompetensi pegawai serta tingkat pekerjaan yang diberikan (Rahayu & Mulyana, 2024). Kompetensi menjadi satu di antara faktor yang memengaruhi kepuasan kerja pada seorang pegawai. Menurut Bukit et al. (2017), kompetensi adalah pepaduan antara pengetahuan, atribut pribadi, dan keterampilan yang tampak melalui perilaku bekerja yang dapat diobservasi, diukur, dan dievaluasi. Kompetensi sangat penting bagi pegawai untuk mencapai

hasil yang sesuai dengan strategi bisnis perusahaan. Tugas yang sesuai kompetensi akan meningkatkan kepuasan kerja karena pegawai merasa lebih mampu dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa pada Dinas XYZ Kabupaten Sumedang masih terdapat pegawai dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun. Hal tersebut menimbulkan indikasi terjadinya tingkat kompetensi yang rendah pada pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang. Lama bekerja seorang pegawai yang diperoleh selama bertahun-tahun mampu memperkaya pemahaman dan kompetensi dalam melakukan pekerjaan. Sejalan dengan penelitian Taslim et al. (2024), semakin lama pegawai bekerja, semakin banyak pengalaman yang mereka dapatkan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kompetensi kerja pegawai.

Selain kompetensi, motivasi kerja menjadi faktor yang memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2020), motivasi kerja adalah suatu pendorong yang menimbulkan semangat pada diri individu untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan mengintegrasikan semua usaha demi mencapai kepuasan. Motivasi berasal dari istilah motif, memiliki arti sebuah keinginan pada sifat manusia dalam bertindak atau bergerak mencapai tujuan perusahaan secara langsung melalui perilaku. Keinginan pegawai untuk melakukan pindah (mutasi) ke dinas lain menjadi salah satu penyebab rendahnya motivasi kerja. Berdasarkan hasil observasi, diketahui bahwa pada tahun 2023 jumlah pegawai yang melakukan mutasi kerja ke dinas lain mengalami kenaikan dari tahun 2022. Hal tersebut mengindikasikan bahwa mutasi kerja pegawai ASN mengakibatkan penurunan pada motivasi kerja. Mutasi yang dilakukan oleh pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang dapat menjadi masalah di lingkungan kerja. Perpindahan posisi dan tanggung jawab yang sering terjadi dapat mengganggu stabilitas psikologis serta kinerja pegawai yang menggantikannya, pada akhirnya berdampak negatif pada motivasi kerja dan produktivitas pegawai. Sejalan dengan penelitian Rorimpandey et al. (2023), lingkungan kerja baru akibat mutasi kerja mampu menciptakan tantangan baru kepada pegawai. Jika pegawai kesulitan beradaptasi atau merasa tidak dihargai di lingkungan kerja baru, maka motivasi kerja pegawai dapat menurun.

METODE PENELITIAN

Pada dasarnya, metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang dipergunakan pada pengumpulan data dengan tujuan dan manfaat tertentu (Sugiyono, 2013). Metode penelitian merupakan instrumen penting untuk digunakan sebagai dasar dalam melakukan penelitian. Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Untuk memperoleh data, metode yang digunakan terdiri dari penelitian pustaka dan penelitian lapangan, yang meliputi wawancara, penggunaan kuesioner, serta pengumpulan dokumen. Dalam studi ini, teknik pengukuran menerapkan skala diferensial semantik. Populasi yang sesuai dengan karakteristik populasi berjumlah 92 orang yaitu seluruh pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang yang memiliki lama bekerja minimal selama 1 tahun. Penentuan sampel pada penelitian ini menerapkan rumus *Slovin* serta melakukan perhitungan di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + N(e^2)}$$

$$n = \frac{92}{1 + 92(0,1^2)} = 47,9167 = 48$$

Hasil perhitungan menunjukkan responden yang akan menjadi sampel pada penelitian sebanyak 48 responden pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang. Metode yang digunakan untuk mengolah data dalam memenuhi tujuan dari penelitian pertama, kedua, dan ketiga meliputi langkah-langkah pengolahan data, terdiri dari *editing*, *coding*, *tabulating*, serta verifikasi.

Tabel 2.
**Kriteria Sikap Responden Terhadap Variabel Kompetensi,
 Motivasi Kerja, serta Kepuasan Kerja**

Variabel	Interval	Kriteria
Kompetensi	1,00 – 1,80	Sangat Tidak Kompeten
	1,81 – 2,60	Tidak kompeten
	2,61 – 3,40	Cukup
	3,41 – 4,20	Kompeten
	4,21 – 5,00	Sangat kompeten
Motivasi kerja	1,00 – 1,80	Sangat rendah
	1,81 – 2,60	Rendah
	2,61 – 3,40	Sedang
	3,41 – 4,20	Tinggi
	4,21 – 5,00	Sangat tinggi
Kepuasan kerja	1,00 – 1,80	Sangat tidak puas
	1,81 – 2,60	Tidak puas
	2,61 – 3,40	Cukup
	3,41 – 4,20	Puas
	4,21 – 5,00	Sangat puas

Tujuan keempat menggunakan metode asosiatif untuk mengidentifikasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara individual maupun bersamaan. Hal ini mencakup penerapan koefisien determinasi serta metode analisis regresi linear berganda.

Tabel 3.
Panduan untuk Menginterpretasikan Koefisien Determinasi

Interval	Pengaruh
< 4,99%	Pengaruh Rendah Sekali
5% - 16,99%	Pengaruh Rendah Tapi Pasti
17% - 49,99%	Pengaruh Cukup Berarti
50% - 80,99%	Pengaruh Tinggi/Kuat
> 81%	Pengaruh Tinggi Sekali

Berikut adalah indikator yang diberikan kepada responden untuk setiap variabel penelitian:

Tabel 4.
Variabel dan Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator
1.	Kompetensi (X1)	Wibowo (2017) a. Keyakinan dan Nilai b. Keterampilan c. Pengalaman d. Kemampuan Intelektual
2.	Motivasi Kerja (X2)	Manullang (2001) a. Gaji b. Kebijakan c. Hubungan Kerja d. Lingkungan Kerja e. <i>Supervise</i>

3.	Kepuasan Kerja (Y)	Mangkunegara (2017) a. Perputaran Pegawai (Mutasi) b. Tingkat Ketidakhadiran c. Tingkat Pekerjaan d. Ukuran Organisasi
----	--------------------	--

Tujuan model regresi linier berganda adalah untuk menggambarkan keterkaitan yang sah, di mana model tersebut harus memenuhi asumsi-asumsi klasik dari *Ordinary Least Squares (OLS)* agar dapat dianggap sebagai Penaksir Linier Tak Bias Terbaik (*BLUE*). Uji asumsi klasik yang dilaksanakan pada penelitian ini meliputi uji normalitas, multikolinearitas, serta heteroskedastisitas. Proses pengolahan dilakukan secara komputerisasi menggunakan program SPSS versi 23.

1) Uji Normalitas

Hasil pengujian normalitas variabel kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang memperlihatkan nilai sig. $0,200 > 0,05$ membuktikan bahwa data pada penelitian terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas variabel kompetensi serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memperlihatkan nilai toleransi $0,824 > 0,1$ serta nilai VIF $1,213 < 10$ menandakan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara variabel independen pada model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas variabel kompetensi serta motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang memperlihatkan nilai signifikansi variabel kompetensi $0,217 > 0,05$, sedangkan variabel motivasi kerja sebesar $0,546 > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada ketidaksamaan dalam variabel dan residual antar pengamatan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 5.
Uji Validitas dan Reliabilitas

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi				
X1.1	0,883	Valid	0.830	Reliabel
X1.2	0,613	Valid		
X1.3	0,855	Valid		
X1.4	0,614	Valid		
X1.5	0,849	Valid		
Motivasi Kerja				
X2.1	0,696	Valid	0.712	Reliabel
X2.2	0,737	Valid		
X2.3	0,672	Valid		
X2.4	0,682	Valid		
X2.5	0,621	Valid		

Item Pernyataan	R Hitung	Keterangan	Cronbach's Alpha	Keterangan
		Kepuasan Kerja		
Y.1	0,865	Valid	0,854	Reliabel
Y.2	0,836	Valid		
Y.3	0,824	Valid		
Y.4	0,848	Valid		
Y.5	0,615	Valid		

Pada tabel 5, hasil uji validitas ditunjukkan dengan r_{hitung} yang didapatkan menggunakan hubungan koefisien *product moment*. Sesudah dilakukan analisis terhadap data yang sudah diolah, diperoleh hasil bahwa seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena semua nilai r_{hitung} setiap pernyataan melebihi r_{tabel} (0,240). Ini berarti bahwa alat ukur yang digunakan pada penelitian ini telah berhasil melakukan pengukuran variabel yang sesuai dengan tujuan pengukurannya. Kemudian, reliabilitas kuesioner dapat diuji dengan melalui perbandingan nilai *Cronbach's Alpha* yang tercantum pada tabel statistik reliabilitas (*Reliability Statistics*). Apabila hasil *Cronbach's Alpha* > 0.60 , dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dapat diandalkan atau reliabel.

Tabel 6.
Total Pernyataan Variabel Kompetensi

Sub Variabel	Total	Kriteria
Keyakinan dan Nilai	3.63	Percaya Diri
Keterampilan	3.56	Terampil
Pengalaman	3.42	Relevan
Kemampuan Intelektual	3.31	Sedang
Total Rata-Rata (3,63+3,56+3,42+3,31)/4		3.48
Kriteria		Kompeten

Tabel di atas menunjukkan hasil dari perhitungan skor rata-rata total tiap-tiap sub variabel kompetensi pada pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang, dapat disimpulkan bahwa secara menyeluruh total rata-rata skor memperoleh nilai 3,48 tergolong dalam kriteria kompeten. Pada penelitian ini, sub variabel kompetensi tertinggi adalah keyakinan dan nilai dengan total rata-rata 3,63 memenuhi kriteria percaya diri, menunjukkan pegawai memiliki kondisi kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berkontribusi bagi tim. Sementara sub variabel terendah terdapat pada kemampuan intelektual dengan nilai rerata 3,31 termasuk dalam kriteria sedang, menunjukkan perlunya tindakan lebih lanjut untuk mengoptimalkan kemampuan intelektual pegawai dalam menghadapi tantangan di tempat kerja.

Tabel 7.
Total Pernyataan Variabel Motivasi Kerja

Sub Variabel	Total	Kriteria
Gaji	3.85	Sesuai
Kebijakan	3.31	Cukup
Hubungan Kerja	3.69	Berkualitas
Lingkungan Kerja	3.65	Baik
Supervise	4.02	Peduli
Total Rata-Rata		3.70

Sub Variabel	Total	Kriteria
	(3,85+3,31+3,69+3,65+4,02)/5	
	Kriteria	Tinggi

Tabel 7 menunjukkan hasil dari perhitungan rata-rata skor tiap sub variabel motivasi kerja pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa total skor rata-rata yang diperoleh adalah 3,70, yang termasuk pada kriteria tinggi. Pada studi ini, *supervise* sebagai sub variabel motivasi kerja tertinggi dengan nilai 4,02 tergolong dalam kriteria peduli, menunjukkan bahwa supervisi memiliki tingkat kepedulian yang baik terkait masalah dan kebutuhan kerja pegawai. Sementara sub variabel terendah terdapat pada kebijakan, memperoleh rata-rata total sebesar 3,31 yang berkriteria cukup, menunjukkan bahwa kebijakan yang berlaku saat ini memerlukan evaluasi untuk mengoptimalkan pegawai dalam mengembangkan karir kedepannya.

Tabel 8.
Total Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja

Sub Variabel	Total	Kriteria
Perputaran Pegawai (Mutasi)	3.56	Rendah
Tingkat Ketidakhadiran Kerja	3.35	Sedang
Tingkat Pekerjaan	3.40	Cukup
Ukuran Organisasi	3.19	Cukup
Total Rata-Rata (3,56+3,35+3,40+3,19)/4		3.38
	Kriteria	Cukup

Tabel 8 menunjukkan hasil perhitungan total skor rata-rata untuk masing-masing sub variabel kepuasan kerja pada pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang, dapat disimpulkan bahwa total skor rata-rata 3,38 yang berkriteria cukup. Pada studi ini, sub variabel kepuasan kerja yang memiliki nilai tertinggi adalah perputaran pegawai (mutasi) dengan rata-rata total sebesar 3,56 berkriteria rendah, menunjukkan bahwa keinginan pegawai untuk melakukan pindah atau mutasi ke tempat dinas lain dalam kondisi yang rendah. Sementara sub variabel terendah terdapat pada ukuran organisasi dengan rata-rata total sebesar 3,19 berkriteria cukup, menunjukkan bahwa pegawai perlu meningkatkan perhatian dalam berkomunikasi maupun berinteraksi untuk menciptakan komunikasi antara pegawai yang baik.

Tabel 9.
Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.153	2.427		2.887	.380
TOTAL_X1	.654	.119	.572	5.477	.000
TOTAL_X2	.398	.126	.331	3.167	.003

Dari hasil pengolahan data yang telah dilaksanakan, berikut persamaan regresi berganda yang didapatkan:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 3.153 + 0.654 X_1 + 0.398 X_2 + e$$

Diketahui konstanta (α) senilai 3.153, terlihat bahwa motivasi kerja (X2) dan kompetensi (X1) sama-sama bernilai 0 sehingga menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 3.153. Berikut ini adalah interpretasi persamaannya:

- 1) Koefisien regresi variabel kompetensi menunjukkan hasil positif yang bernilai 0,654 sehingga terdapat pengaruh 65,4% pada variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut berarti adanya pengaruh searah pada kompetensi dan kepuasan kerja dengan tingkat pengaruh tinggi/kuat.
- 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja memperlihatkan hasil positif yang bernilai 0.398 sehingga terdapat pengaruh 39,8% pada variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut menandakan adanya pengaruh searah pada motivasi kerja serta kepuasan kerja pegawai yang memiliki tingkat pengaruh cukup berarti.

Tabel 10.
Uji t (Secara Parsial)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
X1	5,477	1,679	0,000	0,05	Berpengaruh
X2	3,167	1,679	0,003	0,05	Berpengaruh

Tabel di atas menunjukkan hasil uji t parsial pada variabel kompetensi dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ senilai $5,477 > 1,679$ serta nilai sig. $0,000 < 0,05$. H_0 ditolak H_a diterima, artinya variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berarti, semakin kuat kompetensi semakin tinggi pula kepuasan kerja pada pegawai. Berikutnya, variabel motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,167 > 1,679$ dan nilai sig. $0,003 < 0,05$. H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja. Berarti, pegawai akan lebih puas dengan pekerjaan mereka jika memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Tabel 11.
Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Prob.	Keterangan
Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja	33,108	3,204	0,000	0,05	Berpengaruh

Tabel 11 menunjukkan hasil uji simultan (uji F) dari perhitungan statistik dengan nilai F_{hitung} $33,108 > 3,204$ (F_{tabel}) serta nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, yang berarti kompetensi dan motivasi kerja secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu mampu disimpulkan bahwa semakin kompeten pegawai dan memiliki motivasi kerja yang tinggi, kepuasan pegawai akan semakin tinggi pula.

Tabel 12.
Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.595	.577	2.94154

Berdasarkan hasil di atas, koefisien determinasi (*R Square*) bernilai 0,595, artinya variabel kompetensi dan motivasi kerja secara bersamaan memengaruhi kepuasan kerja pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang sebesar 59,5%. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja pegawai ASN Dinas XYZ Kabupaten Sumedang dipengaruhi oleh kompetensi dan motivasi kerja yang tinggi/kuat. Sedangkan 40,5% merupakan penjelasan variabel tambahan yang tidak dibahas pada penelitian ini.

SIMPULAN

Bahwa secara umum kompetensi pegawai berada pada kategori kompeten dengan sub variabel tertinggi berupa keyakinan dan nilai (rata-rata skor 3,63) serta terendah pada kemampuan intelektual (rata-rata skor 3,31); motivasi kerja berada dalam kategori tinggi dengan supervise sebagai sub variabel tertinggi (rata-rata skor 4,02) dan kebijakan sebagai yang terendah (rata-rata skor 3,31); kepuasan kerja pegawai tergolong cukup, dengan sub variabel perputaran pegawai (mutasi) sebagai yang tertinggi (rata-rata skor 3,56) dan ukuran organisasi sebagai yang terendah (rata-rata skor 3,19); serta terdapat pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan dari kompetensi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai ASN di Dinas XYZ Kabupaten Sumedang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *JEMSI*, 5(2). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v5i2>
- Al-jihad, M., & Jaenab. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kota Bima. *Journal Scientific of Mandalika (JSM)*, 2(6), 2745–5955. <http://ojs.cahayamandalika.com/index.php/jomla/issue/archive>
- Billah, T. F. Z., Wijaya, J. C. A., & Cardias, E. R. (2024). Pemetaan Kepuasan Kerja Karyawan Berbasis Customer Window pada PT XYZ.
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang M., & Manullang M. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (edisi-1)*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Nurhidayanti, A. R., & Prabowo, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. XYZ Di Kota Bandung. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(3), 5841-5849.
- Rahayu, G. D. D., & Mulyana, A. R. (2024). Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Wac Melalui Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(2), 907-910.
- Rorimpandey, E. E., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Mutasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Pegadaian Kantor Area Manado 1.
- Setiono, A. B., & Sustiyatik, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Indonesia.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Taslim, E., Sampetan, S., & Hapid. (2024). Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengalaman Kerja

Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BNI Kantor Cabang Masamba.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja Edisi 5*. Depok: Rajagrafindo Persada.

Wulandari, D., & Mathori, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Telkom Yogyakarta. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha* (Vol. 3, Issue 1).