

Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Asniwati

Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia¹

asniwati@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 85 orang, namun hanya 82 pegawai yang bersedia menjadi responden dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan uji F variabel bebas (Kompensasi dan Kompetensi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja pegawai). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara Kompensasi dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu 86.1%, dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci Kompensasi, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi dalam suatu perusahaan terutama dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi demi tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan karena maju atau mundurnya suatu organisasi dalam suatu perusahaan ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai daya saing, sesuai kemampuan di bidangnya masing-masing serta memiliki mental dan kepribadian yang tangguh (Huzaemah, 2021). Sumber daya manusia (SDM) selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dalam suatu organisasi karena menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan setiap organisasi (Muis et al., 2018).

Setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah saat ini telah membenahi diri untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan prestasi kerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani. Peningkatan kualitas pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu (Dewi, 2020). Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pekerja. Usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang

berkesinambungan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan dan pemeliharaan tenaga kerja dengan tujuan agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Supiyanto, 2015).

Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untuk itu, setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun informal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan (Syah et al., 2021). Apabila unsur-unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri dan profesional (Fadli & Riana, 2018).

Sumber Daya Manusia disini mencakup keseluruhan manusia yang berada dalam suatu organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan mulai dari level yang dari bawah sampai level yang paling atas (Mariana, 2018). Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan mengevaluasi hasil kerjanya adalah pegawai Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dituntut untuk memiliki sikap profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab akan pekerjaan yang dikerjakannya. Dengan demikian akan memberikan produktivitas kerja yang tinggi bagi organisasinya. Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi pemerintahan, karena hal inilah yang akan menentukan maju atau mundurnya suatu organisasi (Sugiono et al., 2019). Apabila kinerja pegawainya rendah yang akan terjadi adalah tidak tercapainya tujuan pada organisasi tersebut.

Hal ini disebabkan karena kurangnya inisiatif dan kreativitas dari pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dalam pekerjaan dan diduga menjadi salah satu faktor yang mendeskripsikan bahwa keinginan berprestasi pegawai masih rendah. Organisasi dalam Pemerintahan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya. Karena dengan adanya kinerja dalam diri setiap pegawai tersebut, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Beberapa faktor yang membentuk kinerja pegawai di Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan diantaranya adalah kepemimpinan (Yekti, 2017), motivasi kerja (Nisa, 2018), kompensasi (Irawan & Kristinae, 2019), kompetensi (Arifin et al., 2019) dan kemudian beban kerja pegawai tersebut.

Kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan dan motivasi kerja yang lebih baik pula, sehingga produktivitas kerja pegawai meningkat dan produktivitas dalam bekerja pun juga dapat meningkat. Kompensasi merupakan sistem penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya (Rona Gah & Syam, 2022). Penghargaan tersebut dapat berupa penghargaan dalam bentuk finansial maupun non-finansial. Dapat dipastikan bahwa setiap tahun yang terjadi adanya kenaikan pendapatan pegawai yang diberikan dalam bentuk gaji/upah. Gaji/upah yang diterima pegawai pada setiap golongan dan pangkat terendah telah jauh diatas upah minimum. Di samping gaji/upah, pemerintah juga memberikan tambahan pendapatan yang berupa jaminan kesehatan, bonus akhir tahun serta tunjangan peralihan. Apabila pegawai yang berprestasi maka akan mendapatkan

tambahan insentif diluar gaji, namun besarannya biasanya disesuaikan dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta (Fadli, 2018). Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap pegawai sesuai dengan sifat dan keadaannya dan kompetensi pegawai yang dimilikinya. Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil (Syah et al., 2021). Untuk mewujudkan hal ini, maka dibutuhkan adanya pelatihan yang efektif dan kompetensi meliputi pengetahuan, keahlian, sikap dan perilaku pegawai.

Pembentukan kompetensi dan profesionalisme pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan perlu diarahkan menuju program yang sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat, dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya (Fadli & Riana, 2018). Pegawai yang ada di lingkup Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing pegawai harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam mewujudkan visi dan misi tersebut, Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terkendala oleh beberapa permasalahan seperti kualitas managerial sebagian staf yang rendah mengakibatkan sering terlambatnya pengambilan keputusan terhadap suatu kebijaksanaan pimpinan, kurang akuratnya data dan informasi yang tersedia yang mengakibatkan sering terjadinya pembiasan dalam identifikasi permasalahan, masih rendahnya tingkat disiplin staf yang sangat mempengaruhi pelaksanaan kinerja, lambannya penyesuaian terhadap perubahan paradigma birokrasi pemerintahan berdasarkan fungsi pelayanan prima, serta kurangnya SDM kualifikasi pendidikan teknis yang di perlukan dalam pelayanan kehumasan, keprotokoleran, Pengolahan Data Elektronik dan Sandi Telekomunikasi (Renstra Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan 2017).

Atas dasar fenomena di atas, peneliti tertarik untuk melakukan suatu kajian ilmiah dalam sebuah penelitian apakah pemberian kompensasi yang sangat memadai yang diterima pegawai dapat meningkatkan kinerjanya secara nyata dalam rangka meningkatkan kinerja dalam organisasi pemerintahan secara korporat. Kompensasi dan kompetensi merupakan dua variabel yang saling terkait yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel tersebut merupakan faktor utama untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian penulis ingin membuktikan apakah benar bahwa kedua variabel tersebut dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi dimana seorang pegawai yang kompeten atas tugas dan tanggung jawabnya akan melakukannya dengan baik dan kinerjanya akan nyata berbeda dengan pegawai yang kurang kompeten dalam melakukan tugasnya. Namun perlu suatu kajian apakah hal tersebut dapat diterima. Demikian juga halnya dengan kompensasi yang diterima pegawai. Upah/gaji yang diterima pegawai setiap bulannya sangat jauh di atas upah umum yang berlaku di setiap Provinsi. Namun perlu suatu kajian ilmiah apakah

hal tersebut juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai setiap bulannya dan jelas ada pengaruhnya pada kinerja dalam organisasi pemerintahan. Berdasarkan pada uraian tersebut, maka penelitian ini diarahkan pada peningkatan kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan melalui kompensasi dan kompetensi sumber daya manusia.

II. LANDASAN TEORI

1. Pengertian Manajemen

Manajemen mempunyai arti yang sangat luas, dapat berarti proses, seni, ataupun ilmu. Dikatakan proses karena manajemen memiliki beberapa tahapan dalam mencapai tujuan yaitu meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Dikatakan sebagai seni karena manajemen merupakan suatu cara atau alat bagi seorang manajer dalam mencapai tujuan di mana penerapan dan penggunaannya tergantung pada masing-masing manajer yang sebagian besar dipengaruhi oleh kondisi dan pembawaan manajer itu sendiri (Pratamiaji et al., 2019). George R. Terry berpendapat bahwa manajemen adalah suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya (Syah et al., 2021). Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengordinasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan(Yamali, 2017).

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif, untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara pegawai dalam jumlah (kuantitas dan kualitas) (Sono, 2020). Manajemen sumber daya manusia menurut Sofyandi (2009:6) didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading* dan *controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi oprasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer ataupun mutasi, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, serta pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif bagi SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien (Dewi, 2020).

3. Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja (Soares & Riana, 2019). Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia berkerja. Sesungguhnya setiap pegawai berupaya untuk berkerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi secara finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap

pegawaiinya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor prndorong seseorang menjadi pegawai. Kompensasi mempunyai fungsi yang penting di dalam memperlancar jalannya organisasi atau perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah (Huzaemah, 2021).

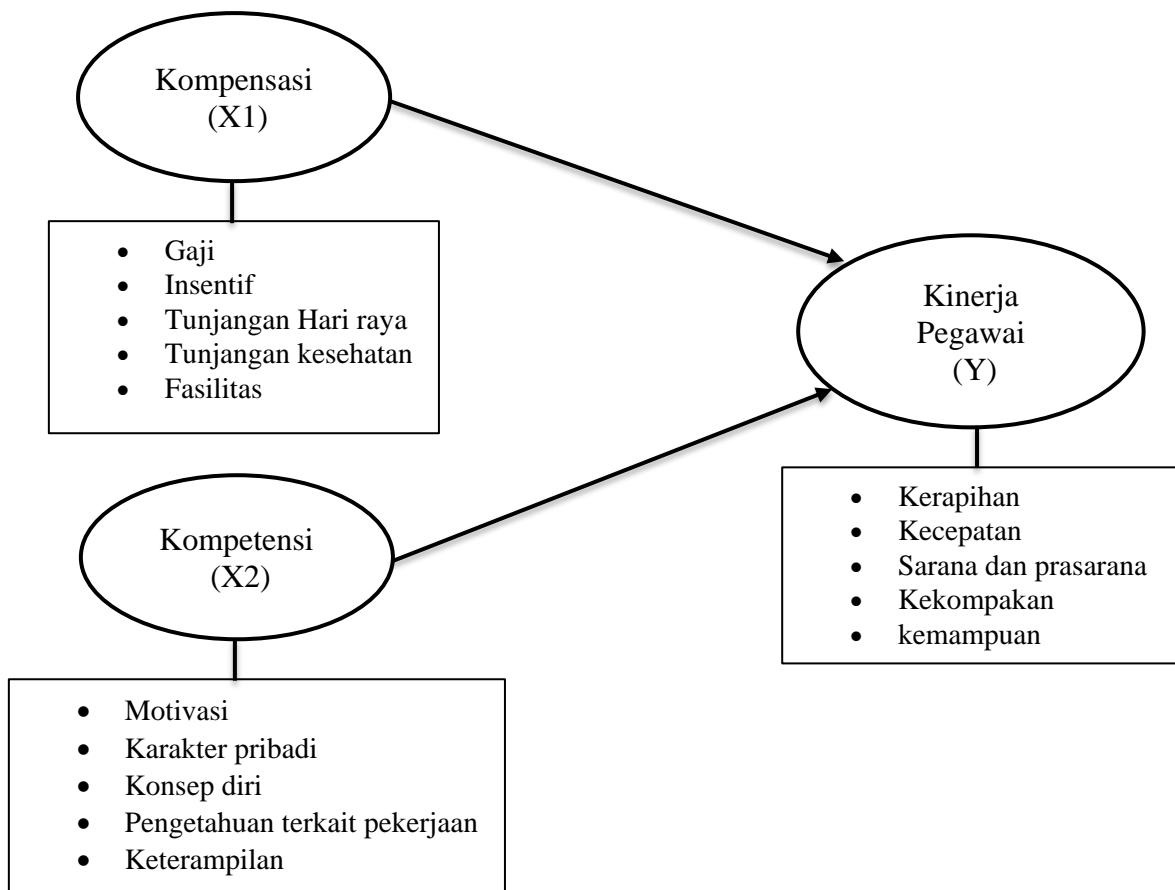
4. Kompetensi

Dengan adanya kompetensi, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Manusia dilihat sebagai asset yang berharga. Dengan adanya kecenderungan tersebut, maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi manusia. Bounds dan Pace mengemukakan bahwa sumber daya manusia yang dihargai akan berkerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi (Supiyanto, 2015). Adanya kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang dan melakukan pemetaan pegawai. Dari kompetensi yang tampak inilah perusahaan jadi akan lebih mengetahui bagaimana seseorang bertanggung jawab, menyelesaikan masalah, menyesuaikan perilakunya dengan prioritas dan tujuan perusahaan, mengendalikan diri saat menghadapi tekanan atau masalah. Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan, perilaku dan kinerja seseorang sehingga lebih terarah, tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi dengan adanya kompetensi akan menjadi ukuran untuk kemampuan pegawai (Sugiono et al., 2019).

5. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai yang dilakukan dengan batas waktu tertentu (Elizar & Tanjung, 2018). Kinerja inilah yang akan memberikan suatu hasil bagi perusahaan. Kinerja pegawai merupakan aspek penting bagi suatu perusahaan, karena akan menjadi penentu maju atau mundurnya suatu perusahaan. Kinerja pegawai ini akan tercapai apabila didukung oleh attribut pegawai, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi. Kinerja dapat diukur melalui indikator-indikatornya seperti pengetahuan, prakarsa dan dedikasi kerja, keterampilan, hubungan antar manusia dan kejujuran (Izzaty et al., 2022). Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja pegawai tersebut harus dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan) (Nisa, 2018).

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, maka kerangka konseptual yang diajukan adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HIPOTESIS

Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma yang tertera pada gambar maka peneliti, merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

III. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur sipil negara yang terdiri dari Biro Humas dan Protokol, Biro Umum, Biro Aset dan perlengkapan, Biro Pemerintahan, Biro Perekonomian, Biro Kesra, Biro Hukum dan Ham, Biro Organisasi dan Tatalaksana serta Biro Pembangunan dengan jumlah 597 pegawai. Teknik penentuan sampel menggunakan metode Multi-Stage Cluster Sampling yaitu dengan cara menarik sampel dari area yang ada dan diplih secara progresif lebih kecil atau lebih besar dari area tersebut. Alasan dilakukan multi stage cluster sampling karena tidak semua total pegawai diambil sebagai populasi dikarenakan untuk pegawai tidak tetap tidak termasuk dalam penelitian ini hanya pegawai tetap saja yang diambil sebagai sampel dalam penelitian. Maka dari itu total sampel dalam penelitian ini sebesar 85 responden.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Adapun sumber data yang diperoleh dibagi ke dalam dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang berasal dari hasil kuesioner dan wawancara (interview) terhadap para pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebagai responden penelitian sedangkan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi atau laporan tertulis lainnya dari hasil studi kepustakaan, referensi, dokumentasi, dan bahan-bahan cetakan lainnya serta peraturan-peraturan pemerintah yang relevan dengan penelitian ini. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0. Berikut tabel data operasional variabel:

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Kode	Item / Indikator	Referensi
Kompensasi	• Kpt.1	• Gaji	(Frilla, 2015)
	• Kpt.2	• Insentif	
	• Kpt.3	• Tunjangan Hari raya	
	• Kpt.4	• Tunjangan kesehatan	
	• Kpt.5	• Fasilitas	
Kompetensi	• Kps.1	• Motivasi	(Hamlan Daly, 2015)
	• Kps.2	• Karakter pribadi	
	• Kps.3	• Konsep diri	
	• Kps.4	• Pengetahuan terkait pekerjaan	
	• Kps.5	• Keterampilan	
Kinerja	• Knj.1	• Kerapihan	(Supiyanto, 2015)
	• Knj.2	• Kecepatan	
	• Knj.3	• Sarana dan prasarana	
	• Knj.4	• Kekompakkan	
	• Knj.5	• kemampuan	

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

IV. HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden

Data demografi pada tabel 2 menunjukkan bahwa pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 30 orang atau 36,58% dan jenis kelamin perempuan sebanyak 52 orang atau 63,41% dengan sebaran umur antara 20-25 tahun sebanyak 7 orang atau 8,54 % pegawai, umur 26-30 tahun sebanyak 31 pegawai atau 37,80%, umur 31-35 tahun sebanyak 30 responden atau 36,58% dan kelompok umur diatas 36 tahun sebanyak 14 orang atau 17,08%. Sebagian besar pegawai yang menjadi responden pada penelitian ini di dominasi tingkat pendidikan S1 sebanyak 36 orang atau 43,92% dari jumlah responden. Tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang atau 7,31%, tingkat pendidikan D3 sebanyak 33 orang atau 40,24% dan pegawai dengan jenjang pendidikan SMU/SMK sebanyak 7 orang atau 8,53%. Sementara itu, semua pegawai yang menjadi sampel dalam penelitian ini baik laki-laki maupun perempuan memiliki masa kerja masing-masing diatas 5 tahun berjumlah 15 orang atau 18,29%, antara 6-10 tahun berjumlah 40 orang atau 48,78% serta diatas 11 tahun sebanyak 27 responden atau 32,93%.

Tabel 2. Data Demografi

Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	30	36,58
	Perempuan	52	63,41
Umur	20-25	7	8,54
	26-30	31	37,80
	31-35	30	36,58
Tingkat Pendidikan	> 36	14	17,08
	SMU/SMK	7	30,77
	D3	33	1,54
	S1	36	64,62
Masa Kerja	S2	6	3,07
	< 5	15	18,29
	6-10	40	48,78
	> 11	27	32,93

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

2. Hasil Uji Instrumen Penelitian

a) Hasil Uji Statistik Deskriptif

Berdasarkan rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kinerja diperoleh hasil bahwa dari kelima indikator pada variabel bebas (Y) yaitu kinerja, frekuensi tertinggi berada pada indikator 4 yaitu Saling bekerjasama dan bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai yang lain, dengan frekuensi 73 responden atau sebesar 89,0 dengan kategori puas, skor tertinggi kedua dengan rata-rata terlihat pada indikator 3 yakni sarana dan prasarana yang berada di kantor merupakan tanggung jawab bersama yaitu sebesar 59 responden atau 72,0. Mengerjakan tugas sesuai petunjuk, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa Saling bekerjasama dan bersatu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan pegawai yang lain serta sarana dan prasarana yang berada di kantor merupakan tanggung jawab bersama maka akan mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Selanjutnya tanggapan responden mengenai variabel kompensasi menunjukkan bahwa pada indikator ke 5 yaitu Fasilitas yang tersedia membuat pegawai mampu meningkatkan semangat kerja akan meningkatkan kinerja dengan frekuensi 71 atau persentase sebesar 86,6 adalah pegawai, dan indikator tertinggi kedua yaitu indikator ke 4 Pegawai merasa cukup atas tunjangan kesehatan yang diberikan selama ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dengan frekuensi 59 responden atau 72,0 persen. Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas yang tersedia membuat pegawai mampu meningkatkan semangat kerja dan merasa cukup atas tunjangan kesehatan yang diberikan selama ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Sementara itu, dari rekapitulasi jawaban responden diperoleh hasil bahwa pada variabel kompetensi (X2) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 59 responden dengan besar persentasenya 72,0% pada indikator 5 yang menyatakan bahwa tingkat keterampilan keahlian melaksanakan tugas atau pekerjaannya dan jawaban responden yang tertinggi kedua adalah pada indikator ke 2 yang menyatakan bahwa pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya, maka

dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yaitu dimana tingkat keterampilan keahlian melaksanakan tugas atau pekerjaannya serta pegawai memiliki tingkat kepercayaan diri seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya.

b) Pengujian Instrumen Penelitian

Tabel 3. Uji Validitas dan Reabilitas

Variabel	Instrumen	(r hitung)	r table	Cronbach's Alpha	Hasil
Kompetensi	K1	0,734	0,250	0,758	Valid dan Reliabel
	K2	0,771	0,250		Valid dan Reliabel
	K3	0,715	0,250		Valid dan Reliabel
	K4	0,640	0,250		Valid dan Reliabel
	K5	0,595	0,250		Valid dan Reliabel
Kompensasi	K1	0,803	0,250	0,771	Valid dan Reliabel
	K2	0,813	0,250		Valid dan Reliabel
	K3	0,803	0,250		Valid dan Reliabel
	K4	0,813	0,250		Valid dan Reliabel
	K5	0,592	0,250		Valid dan Reliabel
Kinerja Pegawai	KP1	0,659	0,250	0,799	Valid dan Reliabel
	KP2	0,733	0,250		Valid dan Reliabel
	KP3	0,663	0,250		Valid dan Reliabel
	KP4	0,589	0,250		Valid dan Reliabel
	KP5	0,614	0,250		Valid dan Reliabel

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji validitas yang tertera pada tabel 3, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan tabel korelasi menurut Pearson (r_{tabel}) untuk $n = 82$ pada taraf $\alpha = 0,05$ yaitu sebesar 0,250. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kepuasan kerja berada antara 0,589 – 0,746. Hal ini menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) kompensasi berada antara 0,595 – 0,771. Hal ini menunjukkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kompensasi adalah valid. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) kompetensi berada antara 0,592 – 0,813, Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ 0,250 dan menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kompetensi adalah valid. Selanjutnya untuk pengujian reliabilitas dengan metode Alpha cronbach dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas hitungan apabila dibandingkan dengan dengan koefisien hasil hitungan tabel ternyata $R_{hitung} > R_{tabel}$. Karena Koefisien reliabilitas pengujian lebih besar daripada Koefisien reliabilitas tabel maka dapat disimpulkan bahwa instrument terbukti reliabel. Dari hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (Cronbach's Alpha) untuk variabel Kinerja 0,758, variabel kompensasi 0,771 dan variabel kompetensi 0,799.

c) Pengujian Asumsi Klasik

➤ Uji normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		x1	x2	y	Unstandardized Residual
N		82	82	82	82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	4.010	4.095	4.054	.0000000
	Std.	.4319	.5233	.4146	.15451523
	Deviation				
Most Extreme	Absolute	.235	.220	.205	.109
Differences	Positive	.122	.134	.129	.109
	Negative	-.235	-.220	-.205	-.093
Test Statistic		.235	.220	.205	.109
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.018 ^c

Sumber: data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil pengujian tersebut diperoleh nilai yang signifikansi kompensasi 0,000; nilai signifikansi kompetensi 0,000 dan nilai signifikansi kinerja 0,000. Berdasarkan hasil tersebut maka nilai signifikansi keempat variabel yang diteliti di bawah 0,05 sehingga data terdistribusikan secara normal. Artinya layak untuk digunakan sebagai bahan dalam tahap pengolahan data berikutnya.

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.125	7.993
Komunikasi	0.125	7.993

Sumber: Output SPSS Diolah, 2020

Dari hasil uji multikolinearitas pada tabel 5 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransinya $> 0,1$. Ini menunjukkan bahwa ada indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan dan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Tabel 6. Hasil Uji Heterokedastisitas

	Unstandardized Residual	
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-
	Sig. (2-tailed)	
Kompensasi	Correlation Coefficient	0.294
	Sig. (2-tailed)	
Kompetensi	Correlation Coefficient	0.392
	Sig. (2-tailed)	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2020

Dari data yang ditunjukkan pada tabel 6, dapat diketahui bahwa korelasi antara kompensasi dengan *unstandardized Residual* akan menghasilkan nilai yang signifikansi 0,294. Kompetensi dengan *unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,392. Karena nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

Tabel 7. Pengujian Secara Serempak (Uji-F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regressio	11.990	2	5.995	244.901
	n				.000 ^b
	Residual	1.934	79	.024	
	Total	13.924	81		

Sumber: output SPSS yang diolah, 2020

V. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya kompensasi dan kompetensi maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Berbagai upaya harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan yang terutama adalah variabel kompensasi dan kompetensi. Namun di samping variabel tersebut karena masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi maka perlu dilakukan analisis terhadap variabel tersebut. Dengan demikian dapat dilakukan berbagai upaya agar kinerja pegawai semakin meningkat.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah provinsi Sulawesi selatan. Kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan (jasa), dan insentif untuk memotivasi pegawai agar tingkat produktifitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Jika dikelola dengan tepat, kompensasi dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, mendapatkan, memelihara dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang produktif. Pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap pegawai dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi bisa berupa finansial maupun non finansial dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia berkerja. Sesungguhnya setiap pegawai berupaya untuk berkerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi secara finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan pegawai. Dari hasil yang diperoleh dapat dilihat indikator ke 5 yaitu Fasilitas yang tersedia

membuat pegawai mampu meningkatkan semangat kerja akan meningkatkan kinerja dengan frekuensi 71 atau persentase sebesar 86.6 adalah pegawai, dan indikator tertinggi kedua yaitu indikator ke 4 Pegawai merasa cukup atas tunjangan kesehatan yang diberikan selama ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai dengan frekuensi 59 responden atau 72.0 persen. Dapat disimpulkan bahwa Fasilitas yang tersedia membuat pegawai mampu meningkatkan semangat kerja dan merasa cukup atas tunjangan kesehatan yang diberikan selama ini akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Mariana, 2018; Pratamiaji et al., 2019; Yamali, 2017) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat daerah provinsi Sulawesi selatan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta yang didukung dengan sikap kerja yang dituntut oleh pengalaman dalam bidang pekerjaan tersebut. Faktanya yang terjadi pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang tinggi serta sering mengikuti pelatihan demi peningkatan kinerja dapat dinilai kompetensinya berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki hal tersebut, pada saat ini pula Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan telah menempatkan pegawai pada masing-masing disiplin ilmu yang mereka miliki sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan skill yang dimilikinya serta seorang pemimpin yang selalu memotivasi pegawainya agar mampu bekerja lebih baik dan memberikan reward bagi pegawai yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat, hal ini pula yang mampu mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Dewi, 2020; Supiyanto, 2015; Yamali, 2017) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dapat menjelaskan tentang apa saja yang dilakukan oleh orang di tempat kerja pada berbagai tingkatkan dan memerinci standar masing-masing tingkatkan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif. Dengan tercapainya standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi dan pengembangan.

VI. KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu variabel kompensasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kompensasi dan kompetensi serta variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Penilaian kinerja pegawai hendaknya dilakukan secara obyektif dengan kriteria yang lebih mengedepankan aspek kompetensi sebagai atribut yang harusnya dinilai, dan seharusnya perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi terhadap kompensasi. Faktor

yang paling dominan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah Kompensasi. Jadi pegawai akan termotivasi untuk selalu aktif dan rajin bekerja, tidak hanya itu apabila kompensasi mampu meningkatkan kinerja pegawai maka pegawai tersebut juga berinovasi dan berupaya menemukan hal-hal yang baru dalam pekerjaannya dalam rangka peningkatan kinerja organisasi secara korporat. Hal tersebut dilakukan pegawai karena mereka menerima penghargaan atas keaktifannya.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan yang telah diuraikan maka saran yang dapat disampaikan adalah penilaian kinerja pegawai hendaknya dilakukan secara obyektif dengan kriteria yang lebih mengedepankan aspek kompetensi sebagai atribut yang harusnya dinilai, dan seharusnya perlu adanya penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh kompetensi terhadap kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., Putra, A. R., & Hartanto, C. F. B. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 1(1), 22–29. <https://doi.org/10.47065/ekutas.v1i1.10>
- Dewi, R. (2020). *YUME : Journal of Management Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(3), 179–193. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.221>
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Fadli. (2018). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 12–22. <https://jameb.stimlasharanjaya.ac.id/JAMEB/article/view/54>
- Frilla Anggun Pratiwi, R. H. (2015). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 3(3), 66–71.
- Hamlan Daly. (2015). Pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai badan pemberdayaan perempuan dan keluarga berencana daerah provinsi sulawesi tengah. *Jurnal Katalogis*, 3(1), 84–94. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/4250/3165>
- Huzaemah, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 38–43. <https://doi.org/10.31970/trend.v8i2.197>
- Irawan, & Kristinae, V. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Hypermart Sampit. *Simdos.Unud.Ac.Id*. https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_penelitian_1_dir/db1f1dadc25999d0c1941871080bdde1.pdf
- Izzaty, R. E., Astuti, B., & Cholimah, N. (2022). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa Di Kampung Tobati, Kampung Tohma Soroma, Kampung Nafri, Dan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 7(2), 5–24. <http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v7i2.6249>
- Mariana, N. N. (2018). Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

- pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang di Kabupaten Bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2), 130–150. <https://doi.org/10.2568/yum.v1i2.237>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai di PT. Pandawa.” *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, E-ISSN 2599-3410, 1(1), 45–68.
- Nisa, W. I. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2), 155. <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6533>
- Pratamiaji, T., Hidayat, Z., & Darmawan, K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegaawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang. *Progress Conference*, 2, 430–438.
- Rona Gah, D. Z., & Syam, A. H. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. *Economics and Digital Business Review*, 3(1), 61–71. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v3i1.118>
- Soares, D. B., & Riana, G. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pengawas Sekolah. *Buletin Studi Ekonomi*, 2, 154. <https://doi.org/10.24843/bse.2018.v23.i02.p01>
- Sono, M. (2020). *Kepemimpinan Dalam Budaya Organisasi*. 10(1), 1–11. <https://doi.org/10.31219/osf.io/gkv6f>
- Sugiono, E., Efendi, S., & Al-Afgani, J. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasaan kerja pt. wibee indoedu nusantara (pustaka lebah) i Jakarta. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen Ekonomi)*, 5(1), 718–734. <https://doi.org/10.31955/mea.vol5.iss1.pp718-734>
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kpu Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15–26. <https://doi.org/10.35908/ijmpro.v2i2.76>
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi Serta Implikasinya Pada Kinerja Tenaga Ahli Perusahaan Jasa Konstruksi Di Provinsi Jambi. *EKONOMIS: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v1i1.21>
- Yekti, S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat daerah Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 336–357. <http://dx.doi.org/10.30872/jp.v1i3.313>