
Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Rusdiaman Rauf^{1*}, Muhammad Fauzy², Muhammad Fauzan³ Muhammad Yunus⁴

¹ Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar

² Manajemen, STIE Amkop Makassar

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel secara purposive sampel yaitu pegawai negeri yang bekerja di Kantor Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan dengan jumlah sampel 83 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji t, uji f, uji korelasi dan uji determinasi. Hasil penelitian, (i) kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (ii) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (iii) kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Keywords:

kompensasi, kompetensi, kinerja pegawai

✉ Corresponding author : Rusdiaman Rauf
Email Address : rusdiaman@yahoo.com

1. Pendahuluan

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga kerja atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja atau pegawai sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2018). Kompensasi merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kompensasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi Pemerintah karena memberikan manfaat yang sangat besar dalam pemenuhan kebutuhan hidup seorang pegawai sehingga pegawai bisa lebih terkonsentrasi terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansinya dimana ia berkerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatus Sipil Negara (UU ASN) pasal 79 disebutkan bahwa: (1) pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS, (2) gaji sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibayar sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan dan (3) gaji sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara tetap.

Selain kompensasi, kompetensi merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah terutama dalam memberikan layanan kepada masyarakat yang membutuhkan terutama dalam bidang tugas dan tanggung jawab pegawai negeri sipil di instansi pemerintah. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja tersebut (Wibowo, 2018). Kompetensi yang dimiliki seorang pegawai yang paling mendasar adalah mereka yang memiliki keahlian di bidang masing-masing ((Mangkunegara, 2017a).

Penurunan kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, bahkan kompensasi yang diterima belum memenuhi kebutuhan yang layak bagi seorang pegawai dan anggota keluarganya. Hal ini memberikan dampak terhadap layanan kepada Masyarakat dan dijadikan alasan sebagai salah satu faktor yang menjadi alasan terjadinya penurunan kinerja seorang pegawai. Sedangkan menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan Perilaku Kerja

Fenomena yang terjadi di setiap organisasi khususnya instansi Pemerintah, para pegawai dihadapkan dengan tingginya kebutuhan hidup sedangkan kompensasi yang diterima berdasarkan tingkat golongan dan tanggung jawab yang diberikan, sehingga kompensasi yang diterima juga berbeda. Hal ini mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi golongan dan tanggung jawab maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan, begitu pula sebaliknya.

Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan sangat fokus terhadap peningkatan

kinerja bagi setiap pegawainya, sehingga organisasi ini selalu menekankan kepada semua pegawainya dalam meningkatkan kompetensinya sehingga fungsi layanannya kepada masyarakat dapat secara efisien dan efektif. Penggunaan alat teknologi sebagai faktor utama dalam memberikan informasi yang efektif dan efisien, tidak akan menghasilkan pelayanan yang bermutu secara optimal jika tidak didukung oleh kompensasi dan kompetensi pegawainya berdasarkan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai.

Upaya-upaya yang dilakukan di instansi Balai Besar guru Penggerak Sulawesi Selatan selalu memberikan kompensasi sesuai tugas dan tanggung jawab berdasarkan kinerja masing-masing pegawai dan selalu mengarahkan pegawainya untuk senantiasa meningkatkan kompetensi masing-masing pegawai agar memberikan layanan yang optimal kepada sesama pegawai negeri yang membutuhkan dan khususnya masyarakat pada umumnya.

Dari uraian latar belakang, maka topik penelitian ini Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif. Populasi penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Kantor Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Selatan dengan Teknik pengambilan sampel adalah propusive sampling Dimana yang dijadikan sampel adalah pegawai negeri sipil yang berjumlah 83 responden.

Adapun instrument penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. berupa pertanyaan yang berkaitan dengan kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai yang diberikan bobot jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 1 Skala Instrumen

Jawaban responden	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier berganda, uji t, uji f, uji korelasi dan uji determinasi dengan menggunakan bantuan SPSS 25.

a. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh secara matematis antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X). Hubungan matematis digunakan sebagai suatu model regresi yang di gunakan untuk memprediksi nilai output (Y) berdasarkan nilai input (X) tertentu. Untuk dapat mengetahui hal tersebut, peneliti menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : kinerja pegawai

a : konstanta

b_1, b_2 : koefisien regresi

X_1, X_2 : variabel bebas (kompensasi, kompetensi)

e : error/residu

Residu didefinisikan sebagai sisa atau perbedaan hasil antara nilai data pengamatan variabel dependen terhadap nilai variabel independen hasil prediksi. Untuk mendapatkan hasil persamaan, penulis menggunakan bantuan SPSS

b. Uji hipotesis

1) Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara parsial (individu) terhadap variabel terikat, dengan memperhatikan tingkat signifikansi yaitu 0,05. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

2) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat. Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, begitupun sebaliknya.

c. Korelasi (r)

Uji korelasi (r) untuk mengetahui Tingkat hubungan antara variabel bebas (budaya organisasi dan kepuasan kerja) dengan variabel terikat (kinerja pegawai). Untuk menginterpretasikan koefisien korelasi digunakan kategori menurut (Sugiyono, 2014) sebagai berikut:

Tabel 2 Interpretasi koefisien korelasi (r)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
--------------------	------------------

0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat kuat

d. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dapat ditunjukkan dalam SPSS, koefisien determinasi terletak pada *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 kecil maka kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas.

3. Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1) Regresi linear berganda

Menurut (Sugiyono, 2014), analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif

Tabel 3: Hasil analisis regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.726	2,181		.791	.431
	Kompen sasi	.040	.072	.034	.555	.580
	Kompetensi	.905	.061	.897	14.765	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran SPSS 25 diolah (2023)

Melalui program SPSS 25 *for windows*, maka didapat persamaan regresi linear berganda antara variabel X dan Y adalah:

$$Y = 1,726 + 0,040X_1 + 0,905X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 1,726, artinya jika kompensasi dan kompetensi nilainya 0 atau tidak ada, maka kinerja pegawai adalah 1,726.
- b. Nilai 0,040 artinya jika kompensasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,040 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
 Nilai 0,905 artinya jika kompetensi yang mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,905 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap

2) Uji t (Parsial)

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 3, variabel kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,580 > 0,05$ dan nilai t tabel $df = (n-k) = (83-3 = 80) = 1,664$. Berarti nilai uji t hitung $< t$ tabel ($0,555 < 1,664$) dengan demikian H_0 diterima sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial ditolak.

- b. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Untuk variabel kompetensi (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai uji t hitung $> t$ tabel ($14,765 > 1,664$) dengan demikian H_0 ditolak sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

3) Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk membandingkan signifikan antara nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan adalah, Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja dan sebaliknya. Adapun untuk mendapatkan F tabel = $df_1 = (k-1)$, $df_2 = (n-k-1)$, di dapatkan $df_1 = 3, df_2 = 83-$

3-1=79, sehingga nilai $f_{tabel} = 3,112$ dengan tingkat kesalahan 5%. Adapun hasil uji F hitung dapat di lihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 4: Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2897.568	2	1448.784	221.159	.000 ^b
	Residual	524.071	80	6.551		
	Total	3421.639	82			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: Data diolah (2023)

Hasil pengujian pada Tabel 4, nilai F_{hitung} sebesar 221,159 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,112 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $221,159 > 3,112$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2)

Untuk mengukur keeratan dan kekuatan antara variabel maka akan dilakukan dengan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua lebih variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 5: Hasil analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 ^a	.847	.843	0,2559

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: SPSS 25 for windows, diolah (2023)

a. Koefisien korelasi (r)

Hasil analisis yang telah diuji dalam program SPSS 25 pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) terdapat pada nilai R sebesar 0,920 yang berarti dalam kriteria sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki hasil yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

b. Uji koefisien determinasi

Hasil analisis pada tabel 5 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi secara simultan variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai terdapat pada nilai Adjusted R Square 0,847 atau 84,7% dan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

1). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil uji t variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $< t$ tabel ($0,555 < 1,664$) dan nilai signifikan $0,580 > 0,05$. Dengan demikian variabel kompensasi (X_1) berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliningrum & Sudiro, (2013), dimana kompensasi bahwa Kompensasi belum mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zainuri, (2018), kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir, (2016), bahwa kinerja memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja akan meningkat dan akan berdampak kepada variabel lainnya, namun jika kompensasi dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja akan menurun.

Adanya temuan penelitian ini dengan penelitian terdahulu dan teori umum (*grand theory*) disebabkan oleh fasilitas berupa perumahan, kendaraan dinas yang tidak merata pada responden yang diberikan oleh instansinya. Pemberian fasilitas hanya diberikan kepada pegawai tertentu, misal pegawai yang memiliki jabatan fungsional sebagai tutor atau penyelenggara program pada Balai Besar Guru Penggerak Sulawesi Selatan.

2). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil uji t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $> t$ tabel ($14,765 > 1,664$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Djaharuddin, (2022) dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di

Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Harahap et al., (2022), bahwa semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya. Dengan demikian, kompetensi merupakan faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja (Mangkunegara, 2017b)

3). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda yaitu $Y = 1,726 + 0,40X_1 + 0,905X_2$ yang berarti adanya hubungan positif antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Selatan.

Persentase jawaban tertinggi pada variabel kompetensi terdapat pada pernyataan kedua yaitu Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan dan selalu berusaha menjalankan nilai dan norma yang berlaku di tempat kerja. Sedangkan besarnya pengaruh variabel bebas (Kompensasi dan Kompetensi) terhadap variabel terikat (Kinerja) sebesar 84,7%, atau koefisien determinasi yang hasilnya Adjusted R Square termasuk dalam kriteria sangat kuat dan korelasi (r) yang nilai R dalam kriteria sangat kuat, dan hasil uji F hitung $> F$ tabel artinya kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian A Rahmawati et al., (2023) & Sucipto et al., (2023) dengan kedua faktor tersebut yaitu kompensasi dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Kesimpulan

- a. Kompensasi berpengaruh tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Selatan.
- b.** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Selatan
- c. Kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Besar Guru Penggerak Provinsi Sulawesi Selatan

Reference

- Rahmawati, A., Megawhati Artiyani, Rusdaman Rauf, & Sutriani S. (2023). The Influence of Compensation and Competence on Employee Performance at the Maritime Affairs and Fisheries Office of Takalar Regency. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 183–190. <https://doi.org/10.57178/jer.v6i1.588>
- Djharuddin, Darmawati. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan terhadap Kepercayaan dimediasi Tingkat Kepuasan Konsumen pada PT . Japfa Comfeed Indonesia , TBK Cabang Makassar. *Yume: Journal Of Management*, 5(2), 385–405. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.345>
- Harahap, M. S., Bahri, S., & Pasaribu, S. E. (2022). Pengaruh kompetensi , komitmen organisasi dan motivasi terhadap kinerja penyuluh pertanian. *INOVASI: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Manajemen*, 18(1), 153–158. <https://doi.org/10.29264/jinv.v18i1.10421>
- Juliningrum, Emmy, A. S. (2013). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4).
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017a). *Evaluasi Kinerja SDM* (Delapan). Refika.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mundakir, & Zainuri. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, (2019).
- Sucipto, N., Rauf, R., Masmarulan, R., & ... (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Antara Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai ...*, 8(2), 415–422. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4995/3282>
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatus Sipil Negara, (2014).
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.