

Impact of Compensation and Competency Level on Employee Performance Improvement

Erwina ^{1✉} Raba ² Ishak ³ Amri ⁴ Marshal ⁵

Universitas Andi Djemma, Palopo City, South Sulawesi, Indonesia

DOI: [10.37531/sejaman.v5i1.1550](https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1550)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini melibatkan 82 pegawai Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Data dalam penelitian ini diuji melalui beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi berganda dengan bantuan alat SPSS dan melakukan uji koefisien determinasi, uji simultan, dan uji parsial. Hasil analisis data menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Melalui pengujian koefisien korelasi (R), diperoleh informasi bahwa variabel kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: *Kompensasi; Kompetensi; Kinerja; Pegawai.*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of compensation and competence on employee performance at the Regional Secretariat Office of South Sulawesi Province. This study involved 82 employees of the Regional Secretariat Office of South Sulawesi Province. Data collection in this study was carried out by distributing questionnaires to all respondents. The data in this study were tested through several stages of analysis such as validity test, reliability test, normality test, heteroscedasticity test. Hypothesis testing is done using the multiple regression method with the help of the SPSS tool and performs the coefficient of determination test, simultaneous test, and partial test. The results of data analysis show that partially and simultaneously, compensation and competence variables affect employee performance at the Regional Secretariat Office of South Sulawesi Province. Through testing the correlation coefficient (R), information is obtained that the compensation variable is the most dominant factor influencing the performance of the Regional Secretariat Office of South Sulawesi Province.

Keywords: *Compensation; Competence; Performance; Employee.*

Copyright (c) Erwina et al., 2022

✉ Corresponding author :

Email Address : erwina@unanda.co.id

PENDAHULUAN

Menurut Supomo & Nurhayati, (2018) sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi organisasi karena perannya yang urgen dalam mengelola, mengatur dalam memanfaatkan aspek yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Kemampuan yang dimaksud adalah SDM yang mempunyai daya saing dan memiliki mental dan kepribadian yang tangguh. 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 (Sakban, dkk, 2019).

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 (Podungge, 2018). Tujuan tidak akan terwujud tanpa peran aktif pekerja. Menurut Prihatiningsih & Subagya, (2020) 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. Menurut Indriati, (2015) sumber daya manusia merupakan unsur determinan dalam organisasi. Pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu strategi organisasi yang tergolong efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi (Iskandar, 2018). Manajemen sumber daya manusia menjadi penting karena manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan organisasi dan dalam pengembangannya mengangkat kualitas banyak aspek dan tuntutan yang harus dicapai (Ariesta, 2013).

Saat ini manajemen suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun nonformal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya untuk memberikan motivasi (Sularso, & Murdijanto, 2004). Apabila unsur-unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki oleh suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kualitas pegawai dalam suatu organisasi. Menurut Ansori, (2016) peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama pembangunan nasional terutama dalam pembangunan era reformasi ini. Namun harus disadari bahwa pelaksanaan pembangunan yang tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai merupakan hal yang menghambat pembangunan itu sendiri, maka pelayanan pada masyarakat merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi bahwa dengan pengelolaan sumber daya secara optimal dapat memberi kontribusi dan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan organisasi baik dalam hal penyusunan program kerja maupun dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan sumber daya manusia itu sendiri (Neng Kamarmi, 2011).

Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia

yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani (Imaduddin, & Pamudy, 2017). 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. Menurut Ruhana, (2012) setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun formal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi mereka untuk menjaga kedisiplinan. 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.

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. 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. Apabila kinerja pegawainya rendah yang akan terjadi adalah tidak tercapainya tujuan pada organisasi tersebut (Rani & Mayasari, 2015).

Tabel 1. Standar Nilai Kerja Pegawai

No	Nilai Persentase (%)	Katagori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

Berdasarkan tabel 1, standar nilai kerja yang diterapkan sesuai dengan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja pada Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dalam membuat aturan perusahaan selalu berpedoman kepada peraturan pemerintah. Penilaian prestasi kerja pegawai Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk peningkatan prestasi. Dengan adanya penilaian prestasi kinerja Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan selalu mengevaluasi agar dapat lebih baik lagi. Penyesuaian kompensasi, keputusan promosi, mutasi, dan demosi pegawai. Selain itu dengan penilaian prestasi kerja juga akan memberikan manfaat dalam menentukan kompetensi pegawai pada saat rekrutmen.

Dari tabel 2, dapat dilihat bahwa kondisi pegawai Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada Tahun 2016 mengalami penurunan, kurangnya inisiatif dan kreativitas dari karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas

dalam pekerjaan 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 (Wiranata & Nugrahanti, 2013), motivasi kerja (Sindi & Alini, 2014), kompensasi (Agiel, (2015), kompetensi (Tati, dkk, 2009) dan kemudian beban kerja pegawai tersebut.

Tabel 2. Capaian Kinerja Pegawai pada Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Perilaku Kerja	2018			2019			2020		
	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor	Bobot	Nilai	Skor
	(%)	Capaian	(%)	(%)	Capaian	(%)	(%)	Capaian	(%)
Kedisiplinan	10	80	8,0	10	80	8,0	10	75	7,5
Tanggung Jawab	10	80	8,0	10	80	8,0	10	70	7,0
Kerjasama	10	75	7,5	10	80	8,0	10	75	7,5
Kepemimpinan	10	85	8,5	10	85	8,5	10	80	8,0
Hasil Kerja									
Kualitas Kerja	20	80	16	20	85	17	20	70	14
Kuantitas Kerja	20	80	16	20	75	15	20	70	14
Keterampilan	20	75	15	20	80	17	20	75	15
Jumlah	100		79			81,5			73

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh leader pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terhadap variabel yang mempengaruhi kinerja pegawainya dapat dilihat pada tabel 3.

Variabel Yang Mempengaruhi	Hasil Penilaian Dari Karyawan	
	Responden	Presentase Hasil Penilaian (%)
Kepemimpinan	7	11,6
Motivasi	10	16,6
Kompensasi	18	30
Kompetensi	14	23,3
Lingkungan Kerja	6	10
Beban Kerja	5	8,3
Jumlah Responden	60	100

Menurut wawancara yang saya peroleh dari beberapa pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan bahwa kompensasi yang dirasakan beberapa pegawai masih kurang untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari. Gaji yang dirasakan pegawai masih kurang atau tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Menurut Anwar, (2011) apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa, begitupun sebaliknya. Tetapi pada kenyataannya pegawai masih belum memiliki motivasi dengan apa yang diharapkan, kurangnya jumlah gaji yang didapatkan oleh pegawai tidak sesuai dengan apa yang diharapkan menjadi suatu hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Menurut Nugraha & Tjahjawati, (2017) 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 (Muljani, 2002). 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 besarnya biasanya disesuaikan dengan prestasi kerja yang dihasilkan.

Kompensasi finansial di atas sangat dirasakan oleh semua pegawai. Hal ini terbukti berdasarkan hasil survey yang dilakukan ternyata terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari strategi dalam pengembangan kompetensi dan peningkatan kesejahteraan pegawai. Menurut Sari & Witjaksono, (2013) strategi adaptasi membutuhkan sebuah sistem balas jasa yang menginginkan implementasi atas strategi tersebut. Terdapat kaitan yang cukup erat antara program kesejahteraan karyawan dengan budaya kerja dari rekan kerja. Sementara itu, program kesejahteraan pegawai juga memiliki pengaruh untuk memotivasi budaya kerja pegawainya. Program kesejahteraan pegawai yang bagus akan memotivasi para pegawai untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Pada intinya pegawai sangat merasakan adanya kenaikan kompensasi yang mereka terima.

Menurut Kurniawan, (2013) kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Organisasi yang baik adalah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksana bagi kelangsungan usaha secara berkesinambungan (Nahrisah & Imelda, S2019).

Berhasil tidaknya suatu organisasi banyak bergantung pada unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan 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. (Veithzal, 2014). 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.

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. Penetapan rumusan visi dan misi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mengacu pada visi dan misi Provinsi Sulawesi Selatan dengan fokus pada Tugas Pokok dan Fungsi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kompensasi dan kompetensi merupakan dua variabel yang saling terkait yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Arianty, 2015). 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.

Menurut (Leonardo, 2015) pemberian kompensasi sangat penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan dan upaya meningkatkan kinerja. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya bersifat finansial dan non finansial. Pemberian kompensasi diberikan pada periode yang telah ditentukan oleh perusahaan atau sifatnya tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh sumber daya yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang mempunyai kompetensi yang bagus, dan mempekerjakan karyawan yang mempunyai kompetensi yang sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan (Sari & Winarningsih, 2015).

Kompensasi merupakan alat pengikat perusahaan terhadap karyawannya, faktor penarik bagi calon karyawan, dan faktor pendorong seseorang menjadi karyawan. Kompensasi mempunyai fungsi yang cukup penting di dalam perusahaan. Yaitu untuk memperlancar jalannya roda organisasi atau perusahaan. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Menurut Mondy & Noe, (2010) kompensasi adalah keseluruhan dari semua hadiah yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa mereka. Menurut Dessler, dkk, (2015) tujuan dan fungsi kompensasi adalah kompensasi karyawan merujuk pada semua upah atau imbalan yang berlaku dan muncul dari pekerjaan mereka, atau dengan kata lain bahwa kompensasi menciptakan suatu sistem yang adil atas apa yang telah dikerjakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Pujiati, (2020) dan menurut buku Martoyo, (1992) kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja. Oleh karenanya, pengelolaan sumber daya manusia harus dikelola secara benar dan seksama agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai melalui pengelolaan sumber daya manusia. Kompetensi sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan adanya kompetensi perusahaan dapat menentukan standar pengetahuan, keahlian, kemampuan kerja seseorang atas bidang tertentu, yang digunakan saat rekrutmen karyawan, maupun saat melakukan seleksi untuk keperluan promosi karyawan. Adanya kompetensi juga memudahkan perusahaan dalam mendeskripsikan bagaimana kinerja seseorang dan melakukan pemetaan karyawan. Menurut Mondy & Noe, (2010) kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Megawati, (2012) kompetensi berpengaruh Terhadap Kinerja.

H2: Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

METODOLOGI

Penelitian ini telah dilakukan pada Kantor Gubernur Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Studi ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebar kuesioner kepada 85 orang pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel 4. Sampel Penelitian

No	Nama Biro pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Total Populasi	Total sampel
1	Biro Humas dan Pro	93	13
2	Biro Umum	204	29
3	Biro Aset dan perlengkapan	42	6
4	Biro pemeliharaan	43	6
5	Biro Perekonomian	46	7
6	Biro Kesra	37	5
7	Biro Hukum dan Ham	50	7
8	Biro Organisasi	38	6
9	Biro Pembangunan	44	6
Total		597	85

Penentuan sampel sebelumnya menggunakan metode Multi-Stage Cluster Sampling yaitu dengan cara menarik sampel dari area yang ada dan dipilih 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 pada tabel di atas 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

Data dalam studi ini akan diuji melalui beberapa tahap. Tahap pertama adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas data. Tahap kedua adalah melakukan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas. Tahap ketiga adalah melakukan uji statistic inferensial parametik untuk menjawab hipotesis yang diajukan dalam studi ini melalui uji koefisien determinasi, uji parsial dan uji simultan (Sugiyono, 2010).

Tabel 5. Operasionalisasi Variabel

Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Major Reference
Kompensasi (X1)	Kompensasi langsung	Gaji Insentif	Sofyandi, (2008)
	Kompensasi tidak langsung	Tunjangan Hari raya Tunjangan kesehatan Fasilitas Motivasi	
Kompetensi (X2)	Kompetensi yang tersembunyi	Karakter pribadi Konsep diri Pengetahuan terkait pekerjaan	Moetherino (2010:3)
	Kompetensi yang terlihat	Keterampilan	
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	Kerapihan	(Anwar Prabu Mangkunegara, 2011:67)
	Kuantitas Kerja	Kecepatan Tanggungjawab	
	Kerjasama Inisiatif	Kekompakan kemampuan	

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian instrument dalam penelitian yang menggunakan kuesioner diperlukan untuk menentukan apakah alat pengukuran dapat digunakan atau tidak dalam proses pengumpulan data. Dalam pengujian ini dilakukan proses validitas dan realibitas jawaban dari kuesioner. Dengan dilakukannya proses pengujian data ini diharapkan hasil hipotesis didapatkan dengan tepat sesuai dengan yang diharapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrument penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Rumus yang digunakan dalam uji validitas adalah Product Moment dari Pearson. Menurut Sugiyono (2010) corrected item total correlation merupakan korelasi antar skor total item, sehingga interprestasinya dengan mengkonsultasikan nilai kritis r-tabel, jika r hitung > nilai kritis r-tabel product moment maka instrument dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pernyataan dari cerminan setiap variabel dalam penelitian ini keberadaannya pada instrumen penelitian dinyatakan valid (sah). Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui kestabilan dan kekonsistenan apabila dilakukan pengukuran kembali dengan subyek yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach's alpha (alpha cronbach). Dari hasil pengujian dilakukan penganalisaan dengan membandingkan terhadap R tabel yang dapat dicari dengan menginterpolasi jumlah butir pertanyaan dengan koefisien reliabilitasnya.

Hasil uji validitas seperti yang terlihat pada tabel 6, menunjukkan angka korelasi (r -hitung) ternyata lebih besar dibandingkan (r -tabel) untuk $n = 82$ pada taraf $\alpha 0,05$ yaitu sebesar 0,250. 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. 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.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas dan reliabilitas Instrumen Penelitian

Item	Corected Item Total Correlation (r -hitung)	Cronbach Alpha	Info
Y1.1	0.659	0,758	Valid & Reliable
Y1.2	0.733		Valid & Reliable
Y1.3	0.663		Valid & Reliable
Y1.4	0.589		Valid & Reliable
Y1.5	0.614		Valid & Reliable
X1.1	0.734	0,771	Valid & Reliable
X1.2	0.771		Valid & Reliable
X1.3	0.715		Valid & Reliable
X1.4	0.640		Valid & Reliable
X1.5	0.595		Valid & Reliable
X2.1	0.803	0.799	Valid & Reliable
X2.2	0.813		Valid & Reliable
X2.3	0.803		Valid & Reliable
X2.4	0.813		Valid & Reliable
X2.5	0.592		Valid & Reliable

Uji Normalitas data adalah untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Untuk mengetahui probabilitas data terdistribusi secara normal, maka penulis telah dilakukan pengujian data dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X ₁	X ₂	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 Differences	Absolute	.235	.220	.205	.109
	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

Berdasarkan hasil pengujian normalitas data sebagaimana ditampilkan pada tabel 7, 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. Multikolinearitas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factor) atau nilai toleransinya, yakni apabila nilai $VIF < 10$ atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $> 0,1$. Adapun hasil perhitungan nilai VIF atau toleransi yang dilakukan untuk regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kompensasi	0.125	7.993
Kompetensi	0.125	7.993

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 8 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. Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat diketahui dengan cara melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Masalah heteroskedastisitas tidak akan muncul apabila nilai signifikansi korelasi lebih dari 0,05. Berdasarkan tabel 9, 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 heteroskedastisitas.

Tabel 9. Hasil Uji Heteroskedastisitas

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

Berdasarkan pada hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan

pengujian secara serempak dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t.

Tabel 10. Pengujian Secara Serempak (Uji-F)

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

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 244.901, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 5.995. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau $244.901 > 5.995$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya.

Tabel 11. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Kompensasi (X1)	0.657	5.777	0,000
Komupetensi (X2)	0.202	2.153	0,034
Konsatanta (b0)	0.590		

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 11, dapat diketahui bahwa kompensasi dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari kedua variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, hal ini dapat dilihat dari nilai thitung kompensasi lebih besar dari nilai thitung kompetensi. Selanjutnya pada tabel dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah :

$$Y = 0.590 + 0.657 X1 + 0.202 X2$$

Konstanta (b0) diperoleh dari nilai 0.590 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang terdiri dari kompensasi dan kompetensi. b1 = 0.657, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, koefisien b1 tersebut positif dan signifikan dikarenakan nilai $p = 0,000$ lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila dengan adanya peningkatan kompensasi dan variabel lainnya konstan, maka

akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 65.7 persen pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. $b_2 = 0,202$, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien b_2 tersebut positif dan signifikan karena nilai $p = 0.000$, lebih kecil dari $0,05$. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kompensasi sebesar 20.2 persen dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.928@	0.861	0.858

Hasil uji determinasi tabel 12, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0.861. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kompensasi dan kompetensi hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 86.1 persen. Sedangkan sisanya sebesar 13,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Permbahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan jasa, dan insentif untuk memotivasi karyawan 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 karyawan 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 karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau perusahaan tempat ia berkerja. Sesungguhnya setiap karyawan berupaya untuk berkerja dengan baik dan sungguh-sungguh apabila pemberian kompensasi secara finansial sepadan dan sesuai dengan kebutuhan karyawan. Menurut Hasibuan (2007) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Selajutnya Menurut Sastrohardiwiryo dalam bukunya Yuniarsih & Suwarno, (2011)) kompensasi adalah imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari hasil penelitian terdahulu Megawati, (2012). Dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Survai Pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat). Hasil dari penelitian tersebut Terdapat Pengaruh Positif Dari Kompensasi Terhadap Kinerja

pegawai. Dari hasil di atas 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. Fasilitas yang tersedia dalam hal ini berupa kelengkapan ATK, komputer, alat fax serta fasilitas lain yang mampu mendukung peningkatan produktivitas kerja di kantor. Sesuai dengan fakta, memang sudah terdapat fasilitas yang sangat lengkap pada setiap Biro di Kantor Gubernur Sulawesi Selatan sehingga para pegawai mampu memaksimalkan kinerjanya dengan baik. Selain itu, tunjangan kesehatan yang diberikan pada Sekretariat Daerah juga sudah cukup mumpuni. Sesuai dengan fakta bahwa di lingkup Kantor Gubernur sudah disediakan poliklinik kesehatan yang bertujuan agar apabila ada pegawai yang merasa kurang sehat atau memiliki keluhan kesehatan, dapat segera berkonsultasi di tempat tersebut. Selain itu, Sekretariat Daerah juga bekerja sama dengan BPJS Kesehatan agar ketika ada pegawai yang sakit dan harus dirawat di Rumah Sakit, biaya pengobatan atau Rumah Sakitnya dapat dikurangi.

Kompensasi mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti yang diketahui kompensasi merupakan seluruh balas jasa yang diterima oleh pegawai dari perusahaan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka di suatu organisasi baik pemerintahan maupun swasta dalam bentuk finansial atau non finansial dan menjadi tujuan utama karyawan (Saputra, dkk, 2016). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh kompensasi baik secara simultan ataupun parsial, dan untuk mengetahui variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap semangat kerja karyawan pada Grand Komodo tour and travel. Metode yang digunakan asosiatif dan alat analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh kesimpulan bahwa, ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kompensasi terhadap semangat kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan secara parsial dari variabel kompensasi terhadap semangat kerja. Pimpinan grand komodo tour and travel sebaiknya lebih pendekatan pemimpin terhadap karyawan agar semangat kerja dari karyawan bisa meningkat. Faktanya di tempat penelitian apabila pegawai bekerja melampaui jam kerja maka pegawai tersebut diberikan kompensasi sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing. Setiap tahun pegawai diberikan tambahan gaji diluar gaji pokok sehingga akan mendorong pegawai tersebut meningkatkan kinerjanya, tunjangan hari raya, bonus bulanan sampai dengan promosi jabatan, merupakan salah satu penyemangat dalam bekerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

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. Pada variabel kompetensi (X2) dengan frekuensi tertinggi yakni sebanyak 59 responden dengan besar persentasenya 72.0 persen pada indikator 5 yang menyatakan bahwa tingkat keterampilan keahlian melaksanakan tugas atau

pekerjaannya dan jawaban responden yang tertinggi kedua adalah pada indikator ke 2 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.

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. Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi. Dari fakta di atas didukung oleh teori dari Spenser, (2007) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Penelitian empiris yang dilakukan oleh Sulistiyani, (2012) dengan judul penelitian "Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia di Jombang Jawa Timur". Menunjukkan bahwa kompetensi kerjasama kelompok dan kompetensi pengambilan keputusan secara analitis sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompetensi komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,002, sedangkan kompetensi kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan signifikansi 0,005. Pengaruh seluruh variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan adalah 70,9 %. Sehingga, sumber daya manusia yang berkompetensi tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Hutapea & Thoha (2008) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Kompetensi dapat menjelaskan tentang apa saja yang dilakukan oleh orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memerinci standar masing-masing tingkatan, 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.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian tersebut diatas maka peneliti mengambil kesimpulan bahwa Dalam pengujian hipotesis pertama membuktikan bahwa kompensasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kompensasi dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya pada hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Dapat dijelaskan bahwa apabila dengan adanya peningkatan kompetensi pegawai dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. 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.

Disarankan untuk pimpinan untuk dalam hal pemberian kompensasi yang menandai perlu dipertahankan untuk memotivasi semangat kerja pegawai, dalam pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan jenis golongan, jabatan serta prestasi yang dihasilkan oleh pegawai karena masing-masing mempunyai jabatan dan golongan serta prestasi kerja yang berbeda-beda, hal ini untuk menambah gairah kerja para pegawai dalam meningkatkan kinerja individu mereka. Untuk meningkatkan kompetensi pada para pegawai sebaiknya pegawai tidak hanya diberikan pelatihan tetapi juga melalui pendidikan formal. Sebab pelatihan hanya meningkatkan keahlian secara teknis saja sedangkan pendidikan formal dapat meningkatkan kemampuan manajerial dan konseptual serta di dalam penempatan dan promosi, seharusnya variabel kompetensi dijadikan sebagai pertimbangan paling utama agar kinerja organisasi lebih optimal dan cita-cita organisasi yang digariskan dalam visi dan misi dapat tercapai. 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.

Referensi :

- Agiel, M. (2015). Pengaruh Atmosfer Cafe, Lokasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen di Cafe dan Resto Waroeng Beldeg Gresik (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Ansori, A. H. (2016). Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan Islam. *Qathruna*, 2(02), 19-56.
- Anwar, K. R. (2011). Analisis Kinerja Keuangan Pada PT Mega Indah Sari Makassar. *Jurnal*, 22(13).
- Arianty, N. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).
- Ariesta, F. (2013). Pengaruh Kualitas Sumberdaya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan

- Keuangan Pemerintah Daerah (Studi Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Pasaman Barat). *Jurnal Akuntansi*, 1(1).
- Dessler, G., Cole, N. D., & Chhinzer, N. (2015). *Management of human resources: The essentials*. London: Pearson.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen: dasar, pengertian, dan masalah*.
- Hutapea, P., & Nurianna Thoha, M. B. A. (2008). *Kompetensi plus*. Gramedia Pustaka Utama.
- Imaduddin, W., & Pamudy, A. P. (2017). Analisis Perencanaan Sdm Strategik: Mengantisipasi Perubahan Lingkungan Bisnis Yang Dinamis Guna Mencapai Competitive Advantage. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 2(3), 15-Halaman.
- Indriati, A. (2015). Strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja usaha kecil dan menengah.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23-31.
- Kurniawan, M. (2013). Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada skpd pemerintah kabupaten kerinci). *Jurnal Akuntansi*, 1(3).
- Leonardo, E. (2015). Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kopanitia. *Agora*, 3(2), 28-31.
- Martoyo, S. (1992). *Fungsi dan Tujuan Pemberian Kompensasi*.
- Megawati, E. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Megawati, E. (2012). *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Asia Marco Di Kabupaten Karanganyar (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta)*.
- Mondy, R. W., Noe, R. M., & Mondy, J. B. (2010). *Administración de recursos humanos*.
- Muljani, N. (2002). Kompensasi sebagai motivator untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(2), 108-122.
- Nahrisah, E., & Imelda, S. (2019). Dimensi organizational citizenship behavior (OCB) dalam kinerja organisasi. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 3(3).
- Neng Kamarmi, S. M. (2011). Analisis pelayanan publik terhadap masyarakat (Kasus pelayanan Kesehatan di Kabupaten Agam). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 2, 84-110.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Podungge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 56-68.
- Prihatiningsih, M., & Subagya, Y. H. (2020). Take Of Enterpreunership Berbasis Profesional Human Resources Menuju Green Bussines Organizational dalam Meningkatkan Penyerapan Tenaga Kerja Terdidik, Terlatih & Terampil Siap Pakai Era Industri 4.0 di Solo Jawa Tengah. *Media Akuntansi*, 32(01), 16-16.
- Pujiati, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi DKI Jakarta Tahun 2016. *Ilmu Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 19-30.
- Rani, I. H., & Mayasari, M. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 3(2), 164-170.
- Ruhana, I. (2012). Pengembangan kualitas sumber daya manusia vs daya saing global. *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1).
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. B. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of*

- Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2(1), 93-104.
- Saputra, A. T., Bagia, I. W., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Sari, E. L., & Winarningsih, W. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Ryan Jaya Persada. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(12).
- Sari, T. K., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 827-836.
- Sindi, L., & Alini, G. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Utara. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 5(3).
- Spenser, C. (2007). Drawing on your knowledge with VisiRule. *IEEE potentials*, 26(1), 20-25.
- Sugiyono, D. (2010). Memahami penelitian kualitatif.
- Sularso, R. A., & Murdijanto, M. (2004). Pengaruh Penerapan Peran Total Quality Management Terhadap Kualitas Sumberdaya Manusia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 6(1), 72-81.
- Sulistiyani, A. T. (2012). Rosidah. 2003. *Manajemen sumber daya manusia*, 4.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Tati, T., Zulkardi, Z., & Hartono, Y. (2009). Pengembangan perangkat pembelajaran berbasis kontekstual pokok bahasan turunan di madrasah aliyah negeri 3 palembang. *Jurnal Pendidikan Matematika*, 3(1), 75-89.
- Veithzal, R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan edisi ketiga*, Rajawali Pers.
- Wiranata, Y. A., & Nugrahanti, Y. W. (2013). Pengaruh struktur kepemilikan terhadap profitabilitas perusahaan manufaktur di Indonesia. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 15(1), 15-26.
- Yuniarsih, T., & Suwarno, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*.