

**ANALISIS KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
MELALUI KUALITAS KERJA PEGAWAI SE-KECAMATAN MANGGALA  
KOTA MAKASSAR**

***Analysis of Competency and Compensation towards Performance  
through Quality of Employee Work in Manggala Subdistrict,  
Makassar City***

**Andi Erna Rasyid**

Manajemen, PPs STIE Amkop  
Email: [andiernarasyid@yahoo.com](mailto:andiernarasyid@yahoo.com)

**Gunawan Bata Ilyas**

Manajemen, PPs STIE Amkop  
Email: [fadelgun@stieamkop.ac.id](mailto:fadelgun@stieamkop.ac.id)

**Manzur Azis**

Manajemen, PPs STIE Amkop  
Email: [macho@stieamkop.ac.id](mailto:macho@stieamkop.ac.id)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar yang terdiri dari Kelurahan Borong, Kelurahan Bangkala, Kelurahan Tamangapa, Kelurahan Manggala, Kelurahan Antang, dan Kelurahan Batua, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang pegawai. Alat analisis yang digunakan yaitu dengan Analisis Jalur. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: Kompetensi dan kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Kemudian, kompetensi, kompensasi, dan kualitas kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan

Manggala Kota Makassar. Adapun pengaruh tidak langsung melalui kualitas kerja, menunjukkan bahwa Kompetensi dan kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar, namun pengaruh mediasinya relatif lemah dibandingkan pengaruh langsung.

**Kata Kunci** : Kompetensi, Kompetensi, Kualitas Kerja, Kinerja Pegawai

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study are: 1) To find out and analyze the influence of competencies on the quality of work of employees in Manggala Subdistrict, Makassar City. 2) To find out and analyze the effect of compensation on the quality of work of employees of the Manggala Sub-District of Makassar City. 3) To find out and analyze the influence between competencies on employee performance in Manggala Sub-District, Makassar City. 4) To find out and analyze the effect of compensation on the performance of employees in the Manggala District of Makassar City. 5) To find out and analyze the influence of the quality of work on the performance of employees in the Manggala Subdistrict, Makassar City. 6) To find out and analyze the influence between competencies on performance through the quality of work of employees in Manggala Sub-district, Makassar City. 7) To find out and analyze the effect of compensation on performance through the quality of work of employees in the Manggala Sub-district of Makassar City. This study was conducted on employees in the Manggala District of Makassar City consisting of Borong Overall, Bangkala Village, Tamangapa Village, Kelurahan Manggala, Antang Village, and Batua Village, with a sample of 100 employees. The analytical tool used is Path Analysis. The results of the research based on the results of path analysis indicate that: Competence and compensation directly have a positive and significant effect on the quality of work of employees of the Manggala Subdistrict, Makassar City. Then, the competence, compensation, and quality of work directly have a positive and significant effect on the performance of employees in the Manggala Subdistrict of Makassar City. The indirect influence through the quality of work, shows that competence and compensation have a positive and significant indirect effect on performance through the quality of work of employees in Manggala Subdistrict, Makassar City, but the mediating influence is relatively weak compared to direct influence.*

*Keywords: Competence, Competence, Work Quality, Employee Performance.*

### **PENDAHULUAN**

Sejak era reformasi bergulir di Indonesia, peran pemerintah dalam mewujudkan tata pemerintahan yang baik (good governance) telah memasuki babak baru dalam hal penyempurnaan birokrasi, dan perbaikan dari sistem-sistem birokrasi sebelumnya yang dinilai kurang relevan dengan kehidupan masyarakat saat ini. Reformasi birokrasi adalah langkah yang diambil oleh pemerintah karena ada pergeseran paradigma sehingga orang ingin perubahan sehingga mereka harus melaksanakan reformasi birokrasi. Salah satu yang

menjadi arah kebijakan reformasi birokrasi adalah untuk meningkatkan kinerja alat negara (Sedarmayanti, 2009: 115).

Salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melihat efisiensi pekerja. Nawawi (2006: 166), mengatakan Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang atau setiap pekerja / karyawan (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara berhasil (efektif, efisien, produktif dan kualitas) sesuai dengan visi dan misi organisasi / perusahaan. Selain itu, untuk meningkatkan kinerja pekerja juga dipengaruhi oleh peningkatan kompensasi karyawan. Menurut Hasibuan (2011), kompensasi adalah semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh perusahaan.

Kualitas karyawan juga diharapkan mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam proses meningkatkan kinerja peralatan, kualitas kerja di organisasi publik diperlukan. Hao dalam Lestari (2015) bahwa kualitas kerja merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana kualitas yang tinggi, waktu yang tepat, teliti dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh pejabat yang memiliki tanggung jawab besar terhadap tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik tanggung jawab pribadi, tanggung jawab sosial, intelektual dan moral dan spiritual. Kualitas pekerjaan diperlukan agar karyawan dapat bekerja dengan baik dalam setiap aspek.

Kecamatan Manggala adalah salah satu dari 14 kecamatan di kota Makassar dengan luas 24,14 kilometer persegi atau sekitar 13,17% dari total luas Kota Makassar yang terbagi menjadi 6 desa kota. Kantor Kecamatan Manggala terletak di Jalan Bitowa Raya No. 3 yang dapat dengan mudah diakses. Berdasarkan survei awal, para peneliti menyaksikan bahwa dari segi kinerja pegawai, dilihat bahwa masih kurang dari mereka ketika para peneliti mengunjungi kantor kecamatan Manggala pada pukul 10.00 pagi yang terlihat di kantor kecamatan terlihat santai dan hanya sambil bercerita dengan rekan-rekan kerjanya di kantor.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan adanya *research gap* dari beberapa penelitian sebelumnya yaitu Rahayuningsih (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aquafarm Nusantara Semarang. 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aquafarm Nusantara Semarang. Selanjutnya Asis (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dermawan, *et al* (2012) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012) bahwa sampel Pegawai bagian akutansi perusahaan manufaktur Di Surabaya dengan hasil Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "*Analisis Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar*".

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien. Menurut Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Selanjutnya kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan Hasibuan (2011). Werther dan Davis (2004:52) berpendapat bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaannya.

Menurut Goetsch dan Davis dalam Ibrahim (2008:22) mendefinisikan kualitas sebagai "suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Menurut Marcana dalam Lestari (2015) menyebutkan bahwa: "kualitas kerja adalah wujud perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien."

Henry Simamora (2004:338) kinerja karyawan adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Deskripsi dari kinerja menyangkut tiga komponen penting yaitu:

1. Tujuan  
Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi terhadap setiap karyawan.
2. Ukuran  
Ukuran dibutuhkan untuk mengetahui apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk itu kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personal memegang peranan penting.
3. Penilaian  
Penilaian kinerja reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan membuat karyawan untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

### **Hipotesis**

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.

5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
7. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Adapun Waktu penelitian ini akan dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar dengan total pegawai sebanyak 166 orang. Dalam penentuan besaran sampel peneliti menentukan jumlah sampel sebanyak 100 responden dikarenakan salah satu syarat ukuran sampel dalam analisis jalur adalah minimal sebanyak 100 sampel. Berikut ini data sebaran jumlah sampel:

**Tabel 1**  
**Sampel Penelitian**

No	Kelurahan	Jumlah Sampel
1	Kelurahan Borong	16 orang
2	Kelurahan Bangkala	17 orang
3	Kelurahan Tamangapa	17 orang
4	Kelurahan Manggala	17 orang
5	Kelurahan Antang	16 orang
6	Kelurahan Batua	17 orang
<b>Total</b>		<b>100 orang</b>

Sumber: Data Sekunder di Olah, 2018

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Langkah selanjutnya yaitu membuat persamaan struktural dari diagram jalur tersebut, sebagai berikut:

$$Y1 = pY1X1 + pY1X2 + e1$$

$$Y2 = pY2X1 + pY2X2 + pY2Y1 + e2$$

Keterangan :

- Y1 : Kualitas Kerja  
Y2 : Kinerja Pegawai  
a : Konstanta  
p : Koefisien Jalur  
X<sub>1</sub> : Kompetensi  
X<sub>2</sub> : Kompensasi  
e : standar error

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Koefisien Determinasi

Untuk pengujian koefisien determinasi pada masing-masing model dari analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Uji Koefisien Determinasi Persamaan 1**

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.784	1.364

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018**

Dari tabel 1 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,784 atau 78,4% hal ini berarti sebanyak 78,4% variasi kualitas kerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu kompetensi dan kompensasi, sedangkan sisanya sebesar 21,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

**Tabel 2**  
**Uji Koefisien Determinasi Persamaan 2**

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.748	.740	1.556

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Kompensasi, Kompetensi

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018**

Dari tabel 2 menunjukkan nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) sebesar 0,740 atau 74,0% hal ini berarti sebanyak 74,0% variasi kinerja pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi dari variabel bebas yaitu kompetensi, kompensasi dan kualitas kerja, sedangkan sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

### Hasil Uji Hipotesis dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Pengaruh secara langsung dari kedua variabel independen yaitu kompetensi dan kompensasi terhadap kualitas kerja ditunjukkan pada tabel 3 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Perhitungan Analisis Jalur Persamaan 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta		
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.559	1.059		1.473	.144
	Kompetensi	.716	.069	.660	10.317	.000
	Kompensasi	.214	.047	.294	4.597	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018**

Dari tabel 3, diketahui besarnya nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel kompetensi dan kompensasi pada nilai *standardized coefficients* masing-masing sebesar 0,660; dan 0,294, sehingga dapat disusun persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = pY_{1X1} + pY_{1X2} + e_1$$

$$Y1 = 0,660X1 + 0,294X2 + e1$$

Tabel 4

Hasil Perhitungan Analisis Jalur Persamaan 2

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	.871	1.220		.713	.477
	Kompetensi	.500	.115	.444	4.359	.000
	Kompensasi	.132	.059	.175	2.255	.026
	Kualitas Kerja	.322	.116	.310	2.781	.007

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

Dari tabel 4, diketahui besarnya nilai koefisien regresi dari masing-masing variabel kompetensi, kompensasi, dan kualitas kerja pada nilai *standardized coefficients* masing-masing sebesar 0,444; 0,175; dan 0,310, sehingga dapat disusun persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y2 = pY2X1 + pY2X2 + pY2Y1 + e2$$

$$Y2 = 0,444X1 + 0,175X2 + 0,310Y1 + e2$$

Dari hasil persamaan struktural pada masing-masing jalur tersebut di atas, maka dapat dianalisis hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

**1. Uji Hipotesis 1**

Dari hasil perhitungan analisis jalur persamaan 1 sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi (X1) sebesar (10,317) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) maka hipotesis pertama (H1) diterima. Yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kualitas kerja pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Dalam hal ini, apabila menginginkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, maka terlebih dahulu membangun kompetensi kerja yang baik.

**2. Uji Hipotesis 2**

Dari hasil perhitungan analisis jalur persamaan 1 sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.16, diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar (4,597) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) maka hipotesis kedua (H2) diterima. Yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kualitas kerja pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Dalam hal ini, apabila menginginkan pegawai memiliki kualitas kerja yang baik, maka terlebih dahulu membangun kompensasi yang baik.

**3. Uji Hipotesis 3**

Dari hasil perhitungan analisis jalur persamaan 2 sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.17, diperoleh nilai t hitung variabel kompetensi (X1) sebesar (4,359) dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,000 < 0,05) maka hipotesis ketiga (H3) diterima. Yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dengan variabel kinerja pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Dalam hal ini, apabila menginginkan pegawai memiliki kinerja yang baik, maka terlebih dahulu membangun kompetensi kerja yang baik.

**4. Uji Hipotesis 4**

Dari hasil perhitungan analisis jalur persamaan 2 sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.17, diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi (X2) sebesar (2,255) dan nilai signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,026 < 0,05) maka hipotesis keempat (H4) diterima. Yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kinerja pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Dalam hal ini, apabila menginginkan pegawai memiliki kinerja yang baik, maka terlebih dahulu membangun kompensasi yang baik.

**5. Uji Hipotesis 5**

Dari hasil perhitungan analisis jalur persamaan 2 sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.17, diperoleh nilai t hitung variabel kualitas kerja (Y1) sebesar (2,781) dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 5% (0,007 < 0,05) maka hipotesis kelima (H5) diterima. Yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kualitas kerja dengan variabel kinerja pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Dalam hal ini, apabila menginginkan pegawai memiliki kinerja yang baik, maka terlebih dahulu membangun kualitas kerja yang baik.

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Jalur**

Koefisien Jalur	Standardized Coefficient	Std. Error
X1 → Y1 (a)	0,660	0,069
Y1 → Y2 (b)	0,310	0,116
X1 → Y1 → Y2	0,660 x 0,310 = 0,204	-
X2 → Y1 (a)	0,294	0,047
X2 → Y1 → Y2	0,294 x 0,310 = 0,091	-

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

**6. Uji Hipotesis 6**

Untuk menunjukkan apakah kualitas kerja mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dilakukan pengujian sobel test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,310)^2(0,069^2) + (0,660)^2(0,116)^2 + (0,069)^2(0,116)^2} \\
 &= \sqrt{0,006383} \\
 &= 0,079894
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sab maka dapat dihitung nilai t statistik pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,660 \times 0,310}{0,080} = 2,561$$

Oleh karena nilai t hitung (2,561) lebih besar dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar, meski pengaruh mediasinya relatif lemah dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian, maka hipotesis keenam (H6) diterima.

7. Uji Hipotesis 7

Untuk menunjukkan apakah kualitas kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dilakukan pengujian sobel test sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Sab &= \sqrt{b^2Sa^2+a^2Sb^2+Sa^2Sb^2} \\
 &= \sqrt{(0,310)^2(0,047^2)+(0,294)^2(0,116)^2+(0,047)^2(0,116)^2} \\
 &= \sqrt{0,001405} \\
 &= 0,037485
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sab maka dapat dihitung nilai t statistik pengaruh tidak langsung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{a \times b}{Sab} = \frac{0,294 \times 0,310}{0,037} = 2,431$$

Oleh karena nilai t hitung (2,431) lebih besar dari 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar, meski pengaruh mediasinya relatif lemah dibandingkan pengaruh langsung. Dengan demikian, maka hipotesis ketujuh (H7) diterima.

Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka hasil akhir pengaruh secara keseluruhan baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung yaitu:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Koefisien Jalur	Standardized Coefficient	t-hitung	Kesimpulan
X1 → Y1	0,660	10,317	H1 Diterima
X2 → Y1	0,294	4,597	H2 Diterima
X1 → Y2	0,444	4,359	H3 Diterima
X2 → Y2	0,175	2,255	H4 Diterima
Y1 → Y2	0,310	2,781	H5 Diterima
X1 → Y1 → Y2	0,660 x 0,310 = 0,204	2,561	H6 Diterima
X2 → Y1 → Y2	0,294 x 0,310 = 0,091	2,431	H7 Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2018

**Pengaruh Kompetensi terhadap Kualitas Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kompetensi pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang semakin buruk pula.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jamilah, *et al.*, (2016), menemukan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kualitas kehidupan kerja. Kemudian Nasrullah, *et al.*, (2016) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas audit.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Kerja**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang semakin buruk pula.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayat dan Aryanti (2016) bahwa kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan yang diukur dengan kualitas kerja yang dihasilkan. Kemudian, Suharyanto, *et al.*, (2015) juga menemukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja yang diukur dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai, maka pegawai akan memiliki kinerja yang semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kompetensi pegawai, maka pegawai akan memiliki kinerja yang semakin buruk pula.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahayuningsih (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aquafarm Nusantara Semarang. Kemudian, Daly (2015) menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana pegawai Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Nasri, *et al.*, (2018) juga menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Artinya bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan memiliki kinerja yang semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan memiliki kinerja yang semakin buruk pula.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Daly (2015) menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana pegawai Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Selanjutnya Rahayuningsih (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Aquafarm Nusantara Semarang. Kemudian, Kule, *et al.*, (2018) menemukan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dosen pada AMIK Luwuk Banggai.

### **Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kualitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota

Makassar. Artinya bahwa semakin baik kualitas kerja pegawai, maka pegawai akan memiliki kinerja yang semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kualitas kerja pegawai, maka pegawai akan memiliki kinerja yang semakin buruk pula.

Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asis (2014) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kualitas kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bontang Selatan. Kemudian, Jamilah, *et al.*, (2016) menemukan ada pengaruh positif dari kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja pegawai. Marwoto (2012) juga menemukan bahwa ada dampak positif antara kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Artinya bahwa semakin baik kompetensi pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang semakin baik serta kinerja yang semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kompetensi pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang juga buruk, serta kinerja yang semakin buruk pula.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kualitas kerja relatif lemah jika dibandingkan dengan pengaruh langsung, sebagaimana temuan secara statistik menunjukkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,444, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kualitas kerja hanya sebesar 0,204. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hutapea dan Thoha (2008:28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah Kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja Pegawai**

Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Artinya bahwa semakin baik kompensasi pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang semakin baik serta kinerja yang semakin baik pula. Sebaliknya, semakin buruk kompensasi pegawai, maka pegawai akan memiliki kualitas kerja yang juga buruk, serta kinerja yang semakin buruk pula.

Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja melalui kualitas kerja relatif lemah jika dibandingkan dengan pengaruh langsung, sebagaimana temuan secara statistik menunjukkan pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,175, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kualitas kerja hanya sebesar 0,091. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sofyandi (2008:159) bahwa kompensasi merupakan suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka simpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
2. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
3. Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
4. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
5. Kualitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar.
6. Kompetensi mempunyai pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar, namun pengaruh mediasinya relatif lemah dibandingkan pengaruh langsung.
7. Kompensasi mempunyai pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar, namun pengaruh mediasinya relatif lemah dibandingkan pengaruh langsung

## REFERENSI

- Asis, Agustiani. 2014. *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bontang Selatan*. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2 (3) 2014 : 2640-2649
- Daly, Hamlan. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah*. e-Jurnal Katalogis, Volume 3 Nomor 1, Januari 2015 hlm 84-94.
- Dermawan AANB., Sudibya,IGA., dan Utama, IWM. 2012. *Pengaruh Motivasi, lingkungan Kerja, Kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan kantor DPU Propinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6 (2), pp. 173-184.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Yayat R., dan Nopika Aryanti. 2016. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pabrik Bawang Goreng"UD. Sinar Tani" di Desa Pagundan Kecamatan Lebak Wangi Kabupaten Kuningan)*. Jurnal Agrinis Vol. 1, No. 1, Oktober 2016.

- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi komunikasi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Jakarta: Gramedia. Pustaka Utama.
- Ibrahim, Amin. 2008. *Teori Dan Konsep Pelayanan Publik Serta Implementasinya*. Bandung: Mandar Maju.
- Jamilah., I Wayan Bagia., dan Ni Luh Wayan S. Telagawathi. 2016. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Jurusan Manajemen Vol. 5 No. 2.
- Kule, Yeti., Gunawan B.I., dan Hasmin T. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dosen Pada Amik Luwuk Banggai*. Jurnal Mirai Management. Vol 3, No 1.
- Lestari, Puput W. 2015. *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjungpinang*. Naskah Publikasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Tanjungpinang.
- Marwoto, Nuki. 2012. *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM), Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Karimun*. Tesis Magister Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Murty, Windy Aprilia dan Gunasti Hudiwinarsih. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan manufaktur di Surabaya)*. The Indonesian Accounting Review. Volume 2, No. 2, Juli. Pages 215-228.
- Nasri, Hasdin., Hasmin T., dan Ahmad Firman. 2018. *Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, dan Pelatihan, terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Sekecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto*. Jurnal Mirai Management. Vol 3 No 1.
- Nasrullah., Dwi Fitri P., dan Herawati. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Independensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kualitas Audit Dengan Etika Auditor Sebagai Variabel Moderasi (Studi Empiris Pada Auditor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat)*. Ejournal bung hatta, Vol. 8, No. 1.
- Nawawi, Hadari. 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rahayuningsih, Sri. 2017. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang)*. Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu dan Call for Papers Unisbank ke-3.
- Sedarmayanti. 2009. *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung: Refika Aditama.

*Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga,. Yogyakarta: STIE YPKN.*

*Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.*

*Suharyanto., E. Nugraha., dan H. Permana. 2015. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi QIP PT. Gsi Cianjur. Jurnal Ilmiah Teknik Industri, Vol. 13, No. 2, Des 2014.*

*Werther, William B, dan Keith Davis, 2004, Human Resources and Personnel Management, Sixthth, McGraw-Hill, Inc, New York*