

Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat

Manuel Lambi ✉

Program Doktor Ilmu Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat, 2) pengaruh Kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat., 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara parsial Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja; 2) Secara parsial Disiplin berpengaruh terhadap kinerja, 3) Secara parsial Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, 4) Secara simultan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Kompetensi, 6) Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 85.6% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Kompetensi (X1), Disiplin (X2), Kompensasi (X3) sedangkan sisanya 14,4% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata-kata Kunci : *Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja.*

Abstract

This study aims to analyze: 1) the effect of competence, work discipline and compensation partially on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of West Papua Province, 2) the influence of competence, work discipline and compensation simultaneously on employee performance at the Department of Manpower and Transmigration. Transmigration of West Papua Province., 3) The most dominant variable affecting employee performance at the Department of Manpower and Transmigration of West Papua Province.

The results of the study show that: 1) Competence partially affects performance; 2) Partially Discipline has an effect on performance, 3) Partially Compensation has an effect on performance, 4) Simultaneously Competence, Discipline and Compensation have a positive effect on performance, 5) The most dominant variable that affects performance is the Competence variable, 6) The results of the coefficient of determination shows that 85.6% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely Competence (X1), Discipline (X2), Compensation (X3) while the remaining 14.4% is explained by other variables outside the model.

Keywords : *Effect of Competence, Discipline, Compensation and Performance.*

Copyright (c) 2022 Manuel Lambi

✉ Corresponding author :

Email Address : manuel3@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Moekijat (2013) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Gondokusumo (2015), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. "Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan" (Dessler, 2010).

Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dapat dilakukan dengan memfokuskan pada peningkatan berbagai faktor, diantaranya adalah melalui peningkatan kompetensi pegawai, peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang layak dan adil. Ketiga faktor inilah yang akan dikaji dalam tesis ini untuk melihat sejauhmana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi oleh Spencer (1993), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Katz Reesenzweig dalam Gibson (2012)) mengatakan bahwa kemampuan seseorang pegawai pelaksana yang cocok dimiliki oleh setiap organisasi modern (administrator) adalah: (1) Keterampilan teknis; (2) Keterampilan kemanusiaan; (3) Keterampilan konseptual.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moehariono, 2012). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi, sebab denadanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pentingnya disiplin ini dikemukakan oleh Buhler (2010), bahwa disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin.

Faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Haryono, 2013). Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

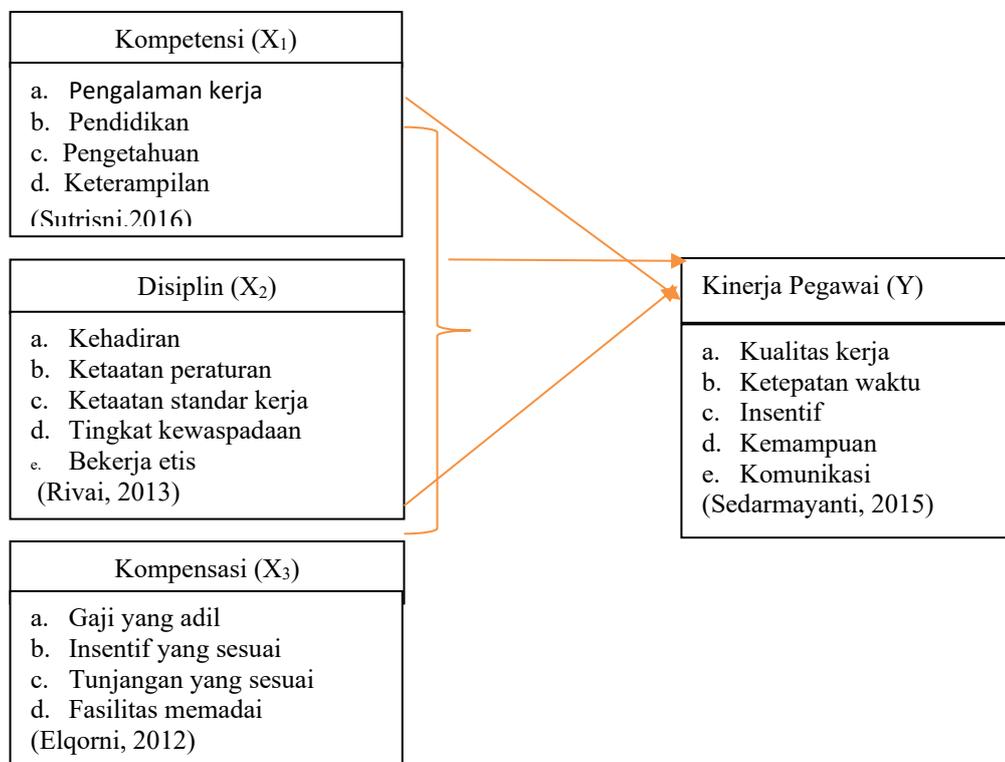
Menurut Sedarmayanti (2013), kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan.

Menurut Wibowo (2011), kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Menurut Masyjui dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut pengamatan penulis diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa indikator antara lain: ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah, pegawai kurang menaati peraturan kantor.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, masih ada pegawai yang pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja masih rendah, masih ada 9 orang pegawai yang tingkat pendidikannya SD-SMP (16,07%). Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian pegawai yang tidak produktif, tidak adanya pelatihan untuk staf, tidak profesionalnya dalam pelayanan kepada masyarakat, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah atasan. Masih adanya pegawai yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugasnya, seperti tingkat pengetahuan yang masih rendah, keterampilan dalam mengoperasikan/menjalan computer masih sangat rendah, bahkan dapat dikatakan sama sekali tidak memahami menjalankan komputer.

Dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 pagi tetapi hadir pukul 09.00 pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja. Untuk mengatasi fenomena ini maka diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, kompetensi dan disiplin yang baik, yang diimbangi dengan kompensasi yang memadai.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.

H3 : Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat.

METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Saban, Echdar (2017) adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dengan menggunakan simbol-simbol angka sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang akan diukur adalah pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Dengan demikian penelitian ini akan mengkaji dan menganalisis sejauhmana pengaruh variabel independen//bebas terhadap variabel dependen/terikat. Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat sebanyak 56Orang. Pengambil sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, yakni sebanyak 56 orang.

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengaruh Pendidikan, pelatihan, sarana dan prasarana, dan budaya organisasi serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompetensi

X₂ = Disiplin

X₃ = Kompensasi

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃, , = Koefisien pengaruh

e = Korelasi Tunggal

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu data kuesioner. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}. Jika r_{hitung} > r_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 maka pernyataan yang ada dalam kuesioner dinyatakan valid.

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang hasilnya lebih besar dari r_{tabel} yang disyaratkan yaitu sebesar 0.297 Nilai Correction Item Total Correlation (r_{hitung}) seluruh variabel Kompetensi (X₁), Disiplin (X₂), Kompensasi (X₃) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.723 – 0.957. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} > 0.297 (r_{tabel}), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kompetensi, Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Kompetensi (X1)	0.939	0.6	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0.945	0.6	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0.949	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.966	0.6	Reliabel

Sumber data diolah ,2022

C. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158.916	3	386.305	79.319	.000 ^b
	Residual	194.811	40	4.870		
	Total	1353.727	43			

Sumber : Data primer diolah, 2022

d. Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.364	1.493		-2.253	.030		
	Kompetensi	.448	.075	.504	5.957	.000	.503	1.989
	Disiplin	.181	.079	.168	2.292	.027	.668	1.496
	Kompensasi	.481	.117	.396	4.107	.000	.387	2.582

Sumber : Data primer diolah, 2022

a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5.957 dan nilai ttabel

diketahui sebesar 2.015 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 5.957 > 2.015, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$. Karena sig.> α , maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompetensi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi yang dimiliki seseorang pegawai sangat menentukan keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka pekerjaan akan lebih efektif, produktif dan berkualitas. Kompetensi pegawai menunjukkan karakteristik dari suatu individu yang kemudian dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar individu meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap diri, watak dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai. Kompetensi merupakan suatu penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Indikator cenderung berorientasi pada keterampilan, yaitu kompetensi dimana seseorang dituntut untuk dapat menunjukkan kemampuan dan keterampilan terbaiknya sehingga tugas dapat diselesaikan dengan baik, yang menjadi indikator dengan nilai skor sedang yaitu 30. Hal ini berarti seorang harus memiliki kompetensi yang baik agar bekerja secara efektif, produktif dan berkualitas.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.292 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung < ttabel = 2.292 > 2.015, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,027 < 0,05$. Karena sig.< α , maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterimadan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Disiplin secara parsial (individu)berpengaruh terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini memiliki hasil yang sama dengan penelitian Yakub (2014). Yakub menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan cara mengubah perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati semua peraturan dan norma- norma sosial yang berlaku di perusahaan / institusi

Kepala Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat selalu berupaya untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan, salah satunya dengan upaya konservasi aturan yaitu menjaga agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan / institusi. Dengan kata lain, aturan yang telah ditetapkan di Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat harus dipelihara dan dipertahankan untuk menjaga tingkat kedisiplinan karyawan sehingga hal ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Alasan ini diperkuat oleh teori Hasibuan (2004) yang berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya dalam penelitian Rivai (2004) mengatakan bahwa Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian upaya konservasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan yaitu dengan mengupayakan agar karyawan tetap sadar dan bersedia untuk patuh dan taat terhadap aturan yang ada di perusahaan sehingga dengan adanya

kerelaan dari karyawan untuk disiplin terhadap aturan perusahaan hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.107 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.015 Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 4.107 > 2.015$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja.

Pemberian kompensasi merupakan balas jasa yang di terima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan reward atau penghargaan yang di berikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada organisasi. Pemberian kompensasi akan menjadi motivasi tersendiri bagi para pegawai, karena secara umum pegawai bekerja untuk mendapatkan kompensasi baik kompensasi yang bersifat finansial maupun yang bersifat non finansial.

Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Pembayaran kompensasi di atas ada yang dikaitkan langsung dengan kinerja seperti upah atau gaji, bonus, dan komisi sehingga sering disebut dengan kompensasi langsung dan ada yang tidak dikaitkan langsung dengan kinerja sebagai upaya meningkatkan ketenangan dan kepuasan kerja pegawai seperti tunjangan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada organisasi atau perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengantungi arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, bonus serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan social, uang cuci, uang pension, pendidikan dan sebagainya tetapi juga dalam bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. bentuk pekerjaan berupa tanggungjawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan.

Sehingga secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbal jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.

d. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 79.319 lebih besar daripada 2,58 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel ($79.319 > 2,58$) Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H4 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa "Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu". Menurut Wilson Bangun (2012), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada kemajuan organisasi. Dalam pengertian yang sebenarnya kinerja itu tidak hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi yang lebih penting lagi adalah "bagaimana proses kerja itu berlangsung". Kinerja suatu organisasi baik instansi pemerintah maupun perusahaan dapat diketahui melalui kegiatan fungsi manajemen yang keempat, yaitu kontrol (pengawasan) atau dengan istilah lain disebut juga monitoring dan evaluasi.

e. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Kompetensi (X1), karena $\beta = 0.504$ dan P value = 0,000, sehingga variabel Kompetensi (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,504$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut : 1) Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja diDinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.957 > 2.015$). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$. 2) Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja diDinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.292 > 2.015$). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi sig. $\alpha = 0.027 < 0,05$. 3) Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja diDinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Provinsi Papua Barat. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4.107 > 2.015$). Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$. 4) Secara simultan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini di buktikan dengan hasil analisa yang diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($79.319 > 2.58$) Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0.000 < 0,05$. 5) Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Kompensasi. Hal ini di buktikan dari hasil analisa di mana nilai X3 (Kompensasi), karena $\beta = 0.481$ dan P value = 0,000. Karena nilai nilai β (X3) yang paling besar dan nilai (P value $0,000 < 0.05$), maka variabel Kompensasi (X3) yang paling dominan.

Referensi :

- Buhler, Michael, 2007, *Performance Management*, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)*. Jakarta Barat: PT Indeks.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Moekijat, 2013. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J.2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2015. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins** SP, dan Judge. **2013**. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.
- Saban, Echdar.2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis-Panduan Komprehensif Langkah demi langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sabban, Y. A. (2018). Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel dalton makassar. *Jurnal bisnis & kewirausahaan*, 7(4).
- Sabban, Y. A., & Masyadi, M. (2020). Effect Of Work Discipline, Leadership Style And Training On Employee Performance In Rsud Haji Makassar. *Manajemen Bisnis*, 10(2). <https://doi.org/10.22219/jmb.v10i2.13658>
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press