

## **Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

**Ratna Dewi** ✉

Program Studi Manajemen, Universitas Muslim Indonesia

### **Abstrak**

Studi ini bertujuan untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh kompensasi yang terdiri dari insentif, gaji dan tunjangan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Menganalisis dan mengkaji pengaruh kompetensi yang terdiri dari: pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Studi ini melibatkan 135 responden. Studi ini menggunakan data primer dengan menyebar kuesioner secara langsung. Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, dan regresi linier berganda dengan menggunakan Program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi yang terdiri dari insentif, dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan variabel tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang terdiri dari tingkat pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan variabel sikap berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel insentif yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

**Kata Kunci:** *Insentif; gaji; tunjangan; pengetahuan; keterampilan; sikap; kinerja pegawai*

### **Abstract**

This study aims to analyze and examine compensation consisting of incentives, salaries, and allowances on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of South Sulawesi Province and analyzing and assessing the influence of competencies consisting of knowledge, skills, and attitudes on employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of South Sulawesi Province. This study involved 135 respondents. This study uses primary data by distributing questionnaires directly. The data analysis method used descriptive statistical analysis and multiple linear regression using the SPSS version 22 program. The results showed that compensation consisting of incentives and salary had a positive and significant effect on the performance of the employees of the Secretariat of the Regional House of Representatives of South Sulawesi Province. In contrast, the allowance variable had no significant effect on employee performance. Competence, which consists of knowledge and skills, has a significant and positive effect on the Secretariat of the Regional People's Representative Council of South Sulawesi Province. In contrast, the attitude variable has no significant effect on employee performance. Of the four independent variables that have a significant effect in determining employee performance, it

turns out that the incentive variable has a dominant influence in improving employee performance at the Secretariat of the Regional House of Representatives of South Sulawesi Province.

**Keywords:** Incentive; wages; allowances; knowledge; Skills; attitude; employee performance

Copyright (c) 2020 Ratna Dewi

✉ Corresponding author :

Email Address : [ratna.dewi@umi.ac.id](mailto:ratna.dewi@umi.ac.id)

Received tanggal bulan tahun, Accepted tanggal bulan tahun, Published tanggal bulan tahun

## PENDAHULUAN

Era globalisasi, perkembangan ilmu teknologi, memberi pengaruh yang sangat besar terhadap perkembangan di berbagai aspek dalam pembangunan (As'ad, 2018). Hal yang demikian mendorong berbagai sektor untuk memiliki keunggulan strategis yang kompetitif dengan mengembangkan segala sumber daya yang dimiliki, baik sumber daya alam maupun sumber daya manusia (As'ad & Kamidin, 2020). Untuk itu pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia perlu mendapat perhatian yang lebih khusus agar dioptimalkan keberadaannya, sebab sumber daya manusia yang handal akan menjadi persyarat bagi tercapainya pembangunan nasional secara menyeluruh (Mariana, 2020).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia dalam aparatur Negara yang mempunyai peranan dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok PNS yang mempunyai kompetensi dapat diindikasikan dari sikap dan perilakunya yang penuh kesetiaan dan ketaatan dalam melaksanakan tugasnya secara bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawab sebagai pelayan publik (Chusminah & Haryati, 2020). Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan faktor yang menunjang keberhasilan dalam suatu instansi, juga memudahkan pimpinan untuk mengorganisir dan memberikan motivasi agar mau bekerja secara efisien dan efektif. Keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusianya dalam mewujudkan suatu visi dan melaksanakan misi yang telah disepakati bersama. Sumber daya manusia yang ada pada suatu kantor dapat merupakan kekuatan (strength) maupun kelemahan (weekness) bagi kantor tersebut. Sumber daya manusia merupakan kekuatan yaitu apabila dapat diberdayakan secara optimal untuk pencapaian tujuan, hal sebaliknya yaitu merupakan kelemahan bila sumber daya manusia justru memberdayai kantor untuk kepentingan kelompok atau individu.

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam meningkatkan kinerja, produktifitas dan pencapaian tujuan organisasi, karena sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam menentukan kemampuan pegawai dalam melayani masyarakat yang memiliki banyak tuntutan. Menyikapi tuntutan dari masyarakat, pegawai harus mengambil langkah pembenahan terutama pembenahan yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja. Pengelolaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi. Tujuan dari hal tersebut adalah untuk memberikan kepada organisasi satuan tujuan kerja yang efektif, termasuk pencapaian kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Konsep kinerja individu menurut Sedarmayanti & Rahadian, (2018) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Peningkatan kinerja pegawai penting dilakukan agar pegawai memiliki tanggungjawab terhadap tugas pokok yang diemban dan dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan antara lain: kompensasi dan kompetensi.

Menurut Michael & Harold (2001:443), kompensasi adalah sejumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pemberian kompensasi/imbalan jasa dapat meningkatkan kepuasan kerja dan bila pegawai memandang imbalan jasa tidak memadai maka kepuasan kerja pegawai akan cenderung menurun. Sebaliknya imbalan jasa yang memadai akan membuat perasaan pegawai lebih puas dan akan lebih mencurahkan pemikiran serta tenaga untuk bekerja lebih baik sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Bentuk pemberian kompensasi material dapat berupa insentif, gaji, tunjangan, bonus dan komisi yang sangat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, variabel insentif, gaji, dan tunjangan menjadi variabel yang perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Kompetensi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya peningkatan kinerja secara optimal bagi pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Propinsi Sulawesi Selatan tidaklah mudah untuk diaplikasikan secara utuh. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi pegawai yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumber daya manusia dari pegawai, khususnya peningkatan kompetensi pegawai.

Fenomena yang terkait dengan kompetensi bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan masih perlu ditingkatkan.karena belum memperlihatkan hasil yang optimal. Ini disebabkan karena pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tidak sepenuhnya sesuai dengan tugas yang diembannya. Begitu pula dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai belum memperlihatkan keterampilan yang handal, cakap, dan ahli dalam mengembangkan dan memajukan aktivitas kerjanya. Disisi lain, sikap yang dimiliki setiap pegawai belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan.

Sehubungan dengan uraian yang telah dijelaskan, maka kompensasi dan kompetensi sangat penting bagi setiap organisasi untuk melakukan pembenahan dalam manajemen kinerja guna menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Untuk itu, timbal balik atau tindak lanjut mengenai perubahan-perubahan dalam organisasi sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi percepatan (acceleration) dalam pemenuhan target yang diinginkan sesuai dengan pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi pegawai. Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan suatu pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi dan kinerja pegawai. Apabila kompensasi

diberikan secara cepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk organisasi. Sejalan dengan pemahaman tersebut, maka fenomena yang terjadi pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mengenai kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena belum memadai sesuai dengan fungsinya baik dibidang administrasi maupun teknis sehingga tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat belum sepenuhnya berjalan optimal.

Pengembangan Sumber daya manusia adalah suatu upaya untuk mengembangkan kualitas atau kemampuan sumber daya manusia melalui proses perencanaan pendidikan, pelatihan, dan pengelolaan tenaga pegawai untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Konsep kinerja individu menurut Sedarmayanti (2009:260) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Faktor yang menjadi penyebab utama rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan antara lain: kompensasi dan kompetensi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti dapat memperlihatkan kerangka konseptual pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

Berdasarkan masalah pokok yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Variabel Kompensasi yang terdiri atas: insentif, gaji, dan tunjangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan
- H2: Variabel kompetensi yang terdiri atas: pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

## **METODOLOGI**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi. Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah seluruh pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi sebanyak 135 orang. Dengan melihat jumlah populasi yang tidak terlalu besar, maka penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu seluruh populasi dijadikan responden. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Data penelitian dianalisis menggunakan alat SPSS. Tahap pertama adalah pengujian seperti uji validitas, reliabilitas, normalitas, heterokedastisitas, autokorelasi. Tahap kedua adalah melakukan pengujian hipotesis seperti uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya untuk mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Menurut Sugiyono (2007), corrected item total corelation merupakan

korelasi antar skor total item, sehingga interpretasinya 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 (sahih).

Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Corrected Item- Total Correlation (r-hitung)	r-Product Moment (n=135;α 0,05 ) (r- tabel)	Keterangan
Kinerja pegawai (Y)	1	0,825	0,200	Valid
	2	0,871	0,200	Valid
	3	0,844	0,200	Valid
	4	0,817	0,200	Valid
Insentif (X <sub>1</sub> )	1	0,798	0,200	Valid
	2	0,654	0,200	Valid
	3	0,856	0,200	Valid
	4	0,773	0,200	Valid
Gaji (X <sub>2</sub> )	1	0,641	0,200	Valid
	2	0,694	0,200	Valid
	3	0,989	0,200	Valid
	4	0,618	0,200	Valid
Tunjangan (X <sub>3</sub> )	1	0,715	0,200	Valid
	2	0,667	0,200	Valid
	3	0,791	0,200	Valid
	4	0,735	0,200	Valid
Pengetahuan (X <sub>4</sub> )	1	0,862	0,200	Valid
	2	0,860	0,200	Valid
	3	0,879	0,200	Valid
	4	0,776	0,200	Valid
Keterampilan (X <sub>5</sub> )	1	0,763	0,200	Valid
	2	0,641	0,200	Valid
	3	0,745	0,200	Valid
	4	0,708	0,200	Valid
Sikap (X <sub>6</sub> )	1	0,754	0,200	Valid
	2	0,844	0,200	Valid
	3	0,778	0,200	Valid
	4	0,678	0,200	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1, diperoleh nilai corrected item total corelation (r hitung) dari 28 butir pernyataan berada antara 0,618 sampai 0,856, dimana nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, untuk n = 135 pada taraf α 0,05 diperoleh r tabel = 0,176. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisisioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Instrumen dalam penelitian ini dikatakan reliabel atau handal apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama sehingga menghasilkan data yang sama. Untuk melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian adalah dengan menggunakan alpha cronbach yang mengelompokkan item-item menjadi dua atau beberapa belahan. Jika r hitung > nilai kritis r-tabel Product

Moment maka data penelitian dianggap reliabel atau handal untuk digunakan sebagai input dalam sikap penganalisisan data guna menguji hipotesis penelitian (Sgiyono, 2004). Adapun hasil uji reliabilitas dari setiap item pernyataan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 2.

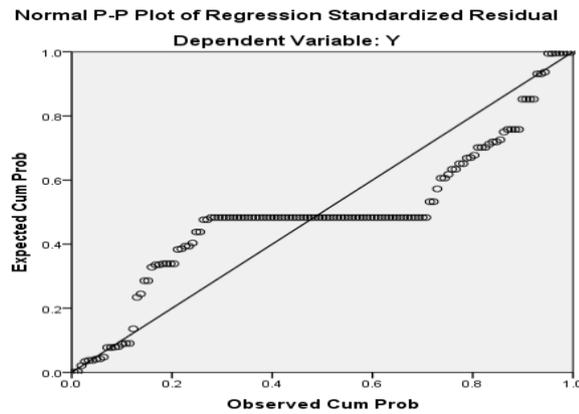
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Item	Cronbach's Alpha if	<i>r-Product Moment</i>	Keterangan
		Item Deleted (r-hitung)	(n=135; $\alpha$ 0,05 ) (r- tabel)	
Kinerja pegawai (Y)	1	0,765	0,200	Reliabel
	2	0,924	0,200	Reliabel
	3	0,975	0,200	Reliabel
	4	0,889	0,200	Reliabel
Insentif (X <sub>1</sub> )	1	0,975	0,200	Reliabel
	2	0,975	0,200	Reliabel
	3	0,975	0,200	Reliabel
	4	0,975	0,200	Reliabel
Gaji (X <sub>2</sub> )	1	0,976	0,200	Reliabel
	2	0,987	0,200	Reliabel
	3	0,954	0,200	Reliabel
	4	0,976	0,200	Reliabel
Tunjangan (X <sub>3</sub> )	1	0,976	0,200	Reliabel
	2	0,976	0,200	Reliabel
	3	0,975	0,200	Reliabel
	4	0,928	0,200	Reliabel
Pengetahuan (X <sub>4</sub> )	1	0,975	0,200	Reliabel
	2	0,974	0,200	Reliabel
	3	0,915	0,200	Reliabel
	4	0,945	0,200	Reliabel
Keterampilan (X <sub>5</sub> )	1	0,975	0,200	Reliabel
	2	0,976	0,200	Reliabel
	3	0,976	0,200	Reliabel
	4	0,976	0,200	Reliabel
Sikap (X <sub>6</sub> )	1	0,975	0,200	Reliabel
	2	0,935	0,200	Reliabel
	3	0,965	0,200	Reliabel
	4	0,9876	0,200	Reliabel

Data pada tabel 2 menunjukkan hasil analisis uji reliabilitas, dimana nilai Cronbach's alpha (r-hitung) dari 28 butir pernyataan berada antara dimana nilai r hitung > nilai r tabel. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, maka terlebih dahulu melakukan uji normalitas untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal atau tidak. Apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal pada suatu regresi, maka akan

menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian grafis normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Gambar 2 menunjukkan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal dan mengikuti arus garis diagonal. Pengujian distribusi data yang dilakukan dengan metode grafis ini menunjukkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan untuk mengukur pengaruh insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, karena telah memenuhi asumsi normalitas.

Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi penelitian, sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif yang akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi dikatakan baik jika suatu regresi tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (Variance Inflation Factors) 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 3.

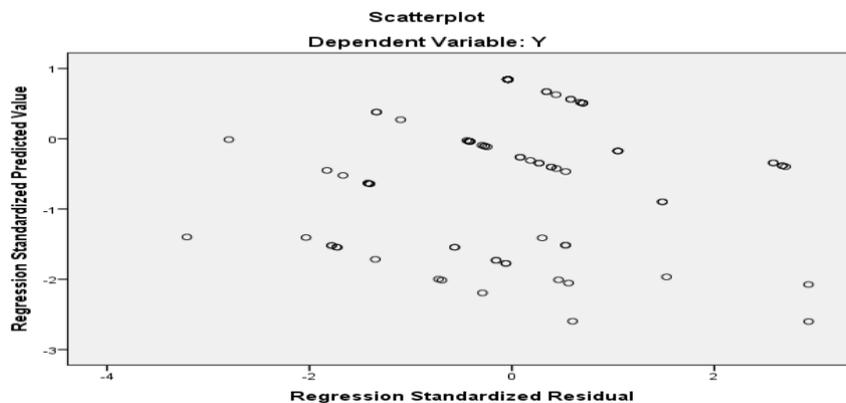
**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,141	7,095
	X2	0,444	8,430
	X3	0,181	5,536
	X4	0,129	9,743
	X5	0,398	2,724
	X6	0,105	7,997

Hasil uji multikolinearitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10 dan nilai toleransi yang lebih besar dari 0,1. Ini menunjukkan bahwa indikasi keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang

dilakukan tidak terbukti atau tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas (insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap) dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dimaksudkan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Suatu model regresi yang baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas. Uji heterokedastisitas dapat diketahui dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur, sedangkan homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 3.



**Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 3 dapat dijelaskan bahwa titik-titik tersebut menyebar di atas dan di bawah garis nol secara acak. Hal ini berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas, melainkan homokedastisitas yang tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuan. Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolienaritas, dan uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa regresi berganda yang diestimasi telah memenuhi syarat asumsi-asumsi klasik sehingga diharapkan hasilnya akan baik dalam menganalisis pengaruh insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pengujian terhadap hasil regresi yang diperoleh dilakukan pengujian secara simultan dengan menggunakan uji-F dan pengujian secara parsial dengan menggunakan uji-t. Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

Pengujian secara simultan bertujuan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama variabel insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, dengan melihat nilai F-hitungnya. Variabel bebas berpengaruh

signifikan terhadap variabel terikat (Y). Nilai signifikansi (kolom sig.) diperoleh sig. = 000a lebih kecil dari tingkat alpha 0.05. Sejalan dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian determinasi, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,973. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa besarnya pengaruh secara simultan variabel insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sebesar 97,3%, sedangkan sisanya sebesar 2,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh secara individu variabel insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengujiannya dapat dilihat melalui nilai t-hitungnya, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan angka beta atau standardized coefficient. Variabel insentif, gaji, pengetahuan, dan keterampilan secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan variabel tunjangan, dan sikap berpengaruh tidak signifikan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t hitung yang diperoleh yakni t-hitung > t-tabel, dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya yakni nilai sig. (P) < 0,05, dimana pada kolom sig./probabilitas.

Dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$
$$Y = 0,053 + 0,382 X_1 + 0,153 X_2 + 0,017 X_3 + 0,34 X_4 + 0,203 X_5 + 0,018 X_6$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas Xi dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien standardized beta, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$ZY = 0,407 X_1 + 0,128 X_2 + 0,073 X_3 + 0,214 X_4 + 0,171 X_5 + 0,070 X_6$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi bahwa:

- Konstanta (b<sub>0</sub>) diperoleh nilai 0,053 menyatakan jika tidak dilakukan upaya peningkatan kinerja pegawai yang terkait dengan insentif, gaji, tunjangan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap, maka kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan adalah konstan yang jika dianggakan sebesar 0,026.
- b<sub>1</sub>= 0,318, yang menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin meningkat insentif, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel

insentif terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,504 atau 50,4 persen.

- $b_2 = 0,243$ , yang menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin memadai gaji, maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel gaji terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,534 atau 11,8 persen.
- $b_3 = 0,022$ , yang menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti tunjangan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Besarnya pengaruh variabel tunjangan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,018 atau 1,8 persen.
- $b_4 = 0,324$ , yang menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin meningkat pengetahuan, maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel pengetahuan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,354 atau 35,4 persen.
- $b_5 = 0,132$ , yang menunjukkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti semakin meningkat keterampilan, maka kinerja pegawai juga akan cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,227 atau 22,7 persen.
- $b_6 = 0,008$ , yang menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti variabel sikap belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Besarnya pengaruh variabel sikap terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau standardized coefficient yaitu 0,009 atau 0,9 persen.

Dari hasil ini dapat diketahui bahwa variabel insentif, gaji, pengetahuan, dan keterampilan secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan variabel tunjangan, dan sikap berpengaruh tidak signifikan. Selanjutnya dari keempat variabel bebas yang signifikan, ternyata variabel insentif yang berpengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, karena diperoleh nilai standardized beta coefficients yang lebih besar dari variabel lainnya.

## **Pembahasan**

### *Pengaruh insentif terhadap kinerja pegawai*

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara insentif dengan

kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, artinya jika pemberian insentif memadai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Variabel insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menempati urutan pertama dari variabel bebas yang telah diuji. Karena itu, variabel insentif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga perlu dipertahankan, namun indikator yang memberikan proporsi terendah dapat ditingkatkan lagi agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh signifikan variabel insentif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) Insentif memenuhi kebutuhan; 2). Insentif meningkatkan semangat kerja, 3). Insentif berdasar kepangkatan; dan 4) Insentif sesuai masa kerja. Keempat indikator tersebut telah diberdayakan secara maksimal agar memberikan kontribusi yang besar dalam membentuk variabel insentif. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, variabel insentif perlu dipertahankan terutama pada indikator yang membentuknya, namun indikator yang memberikan proporsi terendah dapat ditingkatkan agar mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel insentif memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar Badawing (2009), bahwa insentif berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh gaji terhadap kinerja pegawai*

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan/pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara gaji dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, artinya jika gaji memadai, maka kinerja pegawai cenderung meningkat. Variabel gaji memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menempati urutan ketiga dari variabel bebas yang telah diuji. Karena itu, variabel gaji merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga perlu ditingkatkan, namun indikator yang memberikan proporsi terendah masih terus ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, variabel gaji masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel gaji memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang

dilakukan oleh Mukhtar Badawing (2009) bahwa gaji berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh tunjangan terhadap kinerja pegawai*

Tunjangan adalah imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai atau sekelompok pegawai sebagai bagian dari keanggotaannya di dalam organisasi. Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti tunjangan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan secara signifikan. Oleh karena itu, tunjangan perlu mendapat perhatian khusus oleh pihak pengambil kebijakan untuk lebih ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh tidak signifikan dari tunjangan disebabkan oleh masih rendahnya peran indikator yang membentuk variabel tunjangan, yakni: tunjangan struktural sesuai pangkat pegawai, tunjangan struktural mencukupi kebutuhan keluarga, tunjangan struktural menambah semangat kerja, dan tunjangan sesuai peraturan. Oleh karena itu, keempat indikator dari variabel tunjangan tersebut masih perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan secara signifikan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, keempat indikator tersebut, baik uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel tunjangan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, namun masih belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel tunjangan sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, namun tunjangan dalam penelitian belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, tunjangan perlu mendapat perhatian khusus untuk diprioritaskan agar ditingkatkan dengan memberdayakan indikator-indikator yang membentuknya secara maksimal sehingga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini membuktikan variabel tunjangan memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar Badawing (2009) bahwa tunjangan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai*

Pengetahuan adalah wawasan dengan keahlian yang diperoleh dari pendidikan dengan latar belakang yang pernah diikuti. Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara pengetahuan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, artinya semakin meningkat pengetahuan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Variabel pengetahuan memberikan

pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menempati urutan kedua dari variabel bebas yang telah diuji. Oleh karena itu, variabel pengetahuan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga perlu ditingkatkan, namun tetap memaksimalkan indikator yang memberikan proporsi terendah agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh signifikan variabel pengetahuan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) Kecapakan menyelesaikan tugas, 2) Memiliki wawasan luas dalam bekerja; 3) Memahami tugas yang diberikan; dan 4) Pengetahuan menambah sikap tanggungjawab pegawai. Keempat indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal agar memberikan kontribusi yang besar dalam membentuk variabel pengetahuan. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, variabel pengetahuan masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel pengetahuan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan oleh Suaib Ali (2003), bahwa pengetahuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai*

Keterampilan adalah keahlian/kecakapan yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara pengetahuan dengan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, artinya semakin memadai keterampilan, maka kinerja pegawai juga cenderung meningkat. Variabel keterampilan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan menempati urutan keempat dari variabel bebas yang telah diuji. Oleh karena itu, variabel keterampilan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga perlu ditingkatkan, namun tetap memaksimalkan indikator yang memberikan proporsi terendah agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh signifikan variabel keterampilan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan sangat ditentukan oleh peran indikator yang membentuknya, yakni: 1) Keterampilan membantu penyelesaian tugas dengan baik, 2) Keterampilan menyelesaikan pekerjaan lebih banyak; 3) Keterampilan membantu dalam pengambilan keputusan; dan 4) Keterampilan mampu mengembangkan metode kerja yang efektif. Keempat indikator tersebut perlu diberdayakan secara maksimal agar memberikan kontribusi yang besar dalam membentuk variabel keterampilan. Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, variabel keterampilan masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel keterampilan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini juga membuktikan penelitian yang dilakukan Muhammad Asafa (2000), Suaib Ali (2003), dan Rachman (2004) bahwa keterampilan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### *Pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai*

Sikap adalah suatu pola perilaku, tendensi, atau kesiapan antisipatik, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial. Hasil pengujian secara parsial atau uji-t menunjukkan bahwa variabel sikap berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti sikap belum mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan secara signifikan. Oleh karena itu, sikap perlu mendapat perhatian khusus oleh pihak pengambil kebijakan untuk lebih ditingkatkan guna mendukung peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Adanya pengaruh tidak signifikan dari variabel sikap disebabkan oleh masih rendahnya peran indikator yang membentuk variabel sikap, yakni 1) Perilaku dapat dipercaya, 2) Perilaku tertib dan patuh, 3) Perilaku bertanggung jawab pada pekerjaan, 4) Kondisi mental mendukung penyelesaian tugas. Oleh karena itu, keempat indikator dari variabel sikap tersebut masih perlu diberdayakan secara maksimal agar dapat meningkatkan secara signifikan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Meskipun demikian, keempat indikator, baik uji validitas maupun reliabilitas menunjukkan nilai  $r$ -hitung  $>$   $r$  tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel sikap yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel, namun masih belum memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sikap sebagai salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, namun tunjangan dalam penelitian belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu, variabel sikap perlu mendapat perhatian khusus untuk diprioritaskan agar ditingkatkan dengan memberdayakan indikator-indikator yang membentuknya secara maksimal sehingga dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini membuktikan variabel sikap memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Suaib Ali (2003) bahwa sikap atau karakter memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **SIMPULAN**

Studi ini menemukan bahwa kompensasi yang terdiri dari insentif, dan gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan variabel tunjangan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang terdiri dari tingkat pengetahuan, dan keterampilan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sedangkan variabel sikap berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari keempat variabel bebas yang berpengaruh signifikan tersebut dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel insentif yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Hasil penelitian ini menyarankan agar faktor insentif, gaji, pengetahuan, dan keterampilan dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, terutama indikator-indikator yang membentuk keempat variabel yang memberikan pengaruh signifikan tersebut. Variabel tunjangan dan sikap sebagai variabel yang berpengaruh tidak signifikan perlu mendapat perhatian khusus untuk lebih dimaksimalkan terutama pada indikator-indikator yang membentuknya agar indikator tersebut mampu membentuk variabel tunjangan dan sikap sehingga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di masa akan datang. Mengingat faktor insentif yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan untuk dipertahankan terutama kebijakan yang terkait dengan indikator-indikator yang membentuknya, namun indikator memberikan kontribusi lebih rendah tetap ditingkatkan agar mendukung peningkatan kinerja pegawai di masa akan datang.

## Referensi :

- Adair, Rahmat, 1992. *Kualitas dan Ketrampilan Sumber Daya Manusia*, Jaya Pustaka, Jakarta.
- Adnan, Anwar, 1999. *Kajian-kajian Keterampilan dan Kompetensi SDM*, Erlangga, Jakarta.
- As' ad, A. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 1(1), 165-182.
- As' ad, A., & Kamidin, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Industri Hasil Perkebunan Makassar. *Celebes Equilibrium Journal*, 1(2), 34-43.
- Borghans, L., Duckworth, A. L., Heckman, J. J., & Ter Weel, B. (2008). The economics and psychology of personality traits. *Journal of human Resources*, 43(4), 972-1059.
- Cahyono, Sandro, 1999. *Pengalaman Kerja Manajemen Organisasi*, Gunung Agung, Jakarta.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163-171.
- Dessler, Gary, 1997. *Human Resources Management*, Jilid 2, Prehalindo, Jakarta.
- Evayanti, 2002. *Penempatan SDM dalam Tinjauan Kualitas Pendidikan*, Harvarindo, Jakarta.
- Gibson, James, L. Ivancevich Jhon M, 1996. *Organisasi*, Jilid 1, Edisi Kedelapan, Terjemahan Bina Rupa Aksara, Jakarta.
- Gomes Faustino Cardosos, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Gunung Agung, Jakarta.
- Handoko, 1993. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2*, BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Tani, 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

- Hasan, Hamdah, 2003. Peranan Pendidikan Terhadap Kualitas SDM, Bina Ilmu, Solo.
- Hasibuan, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas, Penerbit Universitas Gajah Mada, Jakarta.
- Hasibuan, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi Cetakan ke-8, Bumi Aksara, Jakarta.
- Katili, Kurnia, 2002. Pengalaman adalah Guru Terbaik dalam Kehidupan, Penerbit Remadja Rosdakarya, Bandung.
- Lutfi, Baash, 1998. Pentingnya Pendidikan dan Iptek dalam Peningkatan Pengetahuan, Erlangga, Jakarta.
- Malthis, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Salemba Empat, Jakarta.
- Mariana, L. (2020). The Effect of Education and Motivation on Work Performance: Empirical Study on Local Government Employee. *Point Of View Research Management*, 1(4), 112-120.