

PENGARUH KOMPETENSI, SARANA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR

Wahyuddin^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}wahyuddin_takdir@yahoo.co.id, ²muhammadidris709@gmail.com, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (2) untuk mengetahui pengaruh sarana terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (3) untuk mengetahui tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Penelitian ini menggunakan semua populasi pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur sedangkan sumber data yang digunakan berupa data sekunder. Analisis data penelitian ini menggunakan pengolah data dengan SPSS. Alat uji yang digunakan adalah uji t, uji f dan uji dominan atau uji beta. Penyajian data dengan tabel dan narasi yang berhubungan dengan variabel penelitian.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (2) Sarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur; (3) Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Kata Kunci : Kompetensi, Sarana dan Tambahan Penghasilan Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine (1) the effect of competence on employee performance at the Regional Secretariat of East Luwu Regency; (2) to determine the effect of facilities on employee performance at the Regional Secretariat of East Luwu Regency; (3) to find out the additional employee income on employee performance at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.

This study uses all the existing employee population at the Regional Secretariat of East Luwu Regency while the data source used is secondary data. Data analysis in this study used data processing with SPSS. The test equipment used is the t test, f test and the dominant test or beta test. Presentation of data with tables and narratives related to research variables.

The results of this study indicate that: (1) Competence has a positive effect on employee performance at the Regional Secretariat of East Luwu Regency; (2) Facilities have a positive effect on employee performance at the Regional Secretariat of East Luwu Regency; (3) Additional Employee Income has a positive effect on employee performance at the Regional Secretariat of East Luwu Regency.

Keywords: *Competency, Means and Additional Employee Income.*

PENDAHULUAN

Pemerintah merupakan suatu entitas yang memiliki fungsi dan tujuan memberikan layanan publik kepada kelompok masyarakat dengan menjalankan peran sebagai organisasi publik non profit. Memberikan pelayanan merupakan tugas utama dalam penyelenggaraan pemerintah yang sering terlupakan akibat permasalahan yang dihadapi pemerintah yang semakin rumit dan kompleks. Paradigma baru penyelenggaraan pemerintahan ditandai dengan reformasi birokrasi untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). Reformasi Birokrasi mencakup delapan area perubahan utama pada instansi pemerintah di pusat dan daerah, meliputi organisasi, tata laksana, peraturan perundang undangan, sumber daya manusia aparatur, pengawasan, akuntabilitas, pelayanan publik, pola pikir (*mind set*) dan budaya kerja (*culture set*) aparatur.

Pelayanan merupakan tugas utama bagi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Tugas ini secara jelas telah digariskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yang meliputi empat aspek pelayanan pokok aparatur terhadap masyarakat yang berbunyi, melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa. Pegawai adalah mereka yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas jabatan negeri atau tugas negara yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dalam BAB I ayat (1) yang berbunyi sebagai berikut : Pegawai Negeri adalah setiap Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan

negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kabupaten Luwu Timur merupakan Kabupaten paling Timur di Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten yang berjuluk Bumi Batara Guru ini mengalami kemajuan yang sangat pesat di segala bidang. Prioritas pembangunan yang mengarah pada sektor pendidikan, kesehatan, pertanian dalam arti luas infrastruktur menunjukkan bahwa komitmen Pemerintah Kabupaten Luwu Timur dalam percepatan dan pelaksanaan pembangunan berdasarkan prinsip adil dan merata. Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Luwu Timur Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah, Sekretariat Daerah dan staf Ahli Pemerintahan Kabupaten Luwu Timur, selanjutnya dilakukan beberapa revisi terakhir dengan diterbitkannya Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah yang terdiri dari : 1 (satu) Sekretaris Daerah, 3 (tiga) Asisten, 3 (tiga) Staf Ahli, 9 (sembilan) Bagian dan 27 (dua puluh tujuh) sub bagian.

Fenomena yang terjadi di Kabupaten Luwu Timur masih adanya pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan masih adanya keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya serta dapat juga mengakibatkan motivasi seorang pegawai menjadi berkurang, sehingga yang hanya diinginkan yaitu gaji yang besar dengan pekerjaan yang seadanya saja. Pelayanan publik sering dilihat sebagai representasi dan eksistensi birokrasi pemerintahan, karena hal ini bersentuhan langsung dengan tuntutan kebutuhan faktual masyarakat terhadap peranan pemerintah. Khususnya dalam hal ini pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Agar Pelayanan Publik berjalan dengan baik, sangat diperlukan adanya responsivitas (kepekaan dan kemampuan pemerintah) dalam pelayanan. Untuk mewujudkan tatalaksana penyelenggaraan pelayanan publik yang struktural dan partisipatif, Pemerintah Kabupaten Luwu Timur telah mengemasnya dalam Peraturan Daerah Nomor 40 Tahun 2011 tentang Pelayanan Publik dan partisipasi masyarakat. Salah satu dari Pelayanan umum untuk memenuhi kebutuhan Publik adalah pelayanan struktural. Selama perubahan administrasi tidak berjalan sebagaimana mestinya, maka diperlukan perubahan untuk menyelamatkan kegiatan pelayanan publik.

Pelayanan yang diberikan oleh instansi Pemerintah di Kabupaten Luwu Timur sangat beraneka ragam. Antara satu instansi dengan instansi yang lain tidaklah sama Pelayanan yang dibutuhkan, adapun kesamaannya sangatlah jarang ditemukan. Kendala yang dihadapi dalam pelayanan publik bukanlah hal yang asing lagi untuk didengar, apalagi pada era modern saat ini. Inilah sebagai tugas dari Pemerintah Daerah untuk meminimalisir masalah yang terjadi. Dalam hal ini, Pemerintah Daerah juga butuh respon dari masyarakat. Ketika Pemerintah Daerah sudah tidak mampu dalam menangani kebutuhan warganya yang semakin meningkat, maka disitulah Pemerintah Daerah sangat membutuhkan adanya kerja sama dengan instansi atau organisasi lain yang mendukung program kerjanya. Hal ini dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin meningkat.

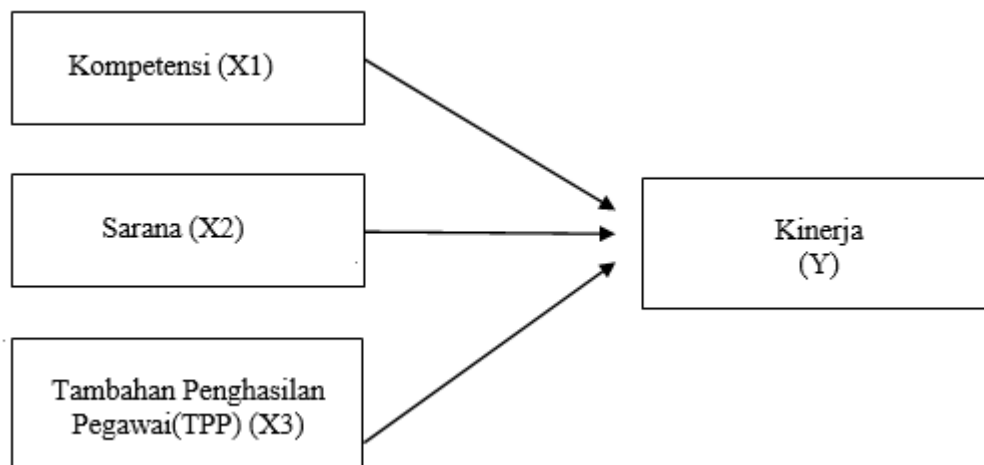
Untuk dapat menilai sejauh mana kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh aparatur Pemerintah Daerah, perlu ada kriteria yang menunjukkan apakah suatu pelayanan publik yang diberikan dapat dikatakan baik atau buruk, berkualitas atau tidak. Menurut Zeithaml kualitas pelayanan diukur dari 5 (lima) Dimensi yaitu tangibles, reliability, Responsiveness, assurance, empathy. Untuk mencapai kualitas pelayanan publik yang baik, suatu organisasi penyelenggara pelayanan perlu mempertimbangkan beberapa faktor. Dimana faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lain guna tercapainya suatu kualitas pelayanan publik yang baik. Beberapa faktor diantaranya adalah kompetensi dan kinerja pegawai. Menurut Mubyl dan Dwinanda (2019), kinerja dapat meningkat apabila seorang karyawan mampu bertanggung jawab terhadap tugasnya, menunjukkan perilaku yang sejalan dengan perusahaan, tidak melakukan hal-hal yang mampu merugikan perusahaan, dan mampu menyesuaikan diri. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan, kreativitas, sikap untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik berdasarkan dengan standar kerja dan prosedur pelayanan yang telah ditetapkan (Nurmashita, F.Hakim, dan Prasetyo, W.Y, 2012).

Faktor pendukung pelayanan adalah sarana yang ada untuk melaksanakan tugas/pekerjaan layanan. Sarana terbagi atas dua macam, pertama sarana kerja dan kedua fasilitas. Sarana kerja meliputi peralatan, perlengkapan dan alat bantu. Sedang fasilitas meliputi gedung dengan segala kelengkapannya, fasilitas komunikasi dan kemudahan lain.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja pegawai, maka perlu adanya motivasi agar pegawai bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai negeri sipil yang dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

Dalam Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 5 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 7 Tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah dimana dalam Pasal 5 ayat (1) TPP diberikan kepada pegawai ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah ayat (2) Pemberian TPP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan berdasarkan : (a) beban kerja, (b) prestasi kerja, (c) tempat bertugas, (d) kondisi kerja, (e) kelangkaan profesi; dan / atau, (f) pertimbangan obyektif lainnya. TPP inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tambahan penghasilan adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Olehnya itu, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Sarana dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur”. Kerangka pemikiran penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H₁ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H₂ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Sarana terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
- H₃ : Terdapat pengaruh positif dan signifikan Tambahan penghasilan pegawai terhadap Kinerja pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data penelitian yang digunakan berupa angka-angka. Penelitian ini menguji hipotesis untuk mengetahui apakah kompetensi, sarana dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) mempengaruhi kinerja. Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Data penelitian diperoleh dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Sekretariat Daerah, Staf Ahli dan Kepegawaian pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Waktu Penelitian dimulai bulan Maret-April Tahun 2022. Responden yang akan diwawancarai dengan menggunakan kuesioner hanya sebanyak 74 (tujuh puluh empat) orang, karna ada beberapa orang PNS Sekretariat Daerah yang tidak terima TPP karna diperbantukan pada Panwas 1 (satu) orang, sedang tugas belajar 1 (satu) orang, meninggalkan tempat kerja 1 (satu) orang dan 5 (lima) orang CPNS belum menerima TPP karna belum cukup satu bulan bertugas.

Jenis dan sumber data menggunakan data sekunder, yakni data dari Kepala Sub Bagian Tata Usaha Pimpinan, Sekretariat Daerah, Staf Ahli dan Kepegawaian pada Bagian Umum

Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dari sumber data sekunder dengan mengumpulkan, mencatat, mengunduh dan mengolah data yang berkaitan dengan penelitian. Untuk keperluan pengolahan data pada kegiatan penelitian ini, digunakan bantuan kuesioner dan diolah data dengan perangkat lunak berupa Program SPSS Statistik.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, uji T dan uji F. Uji t dan f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Derajat signifikan yang digunakan adalah 5% (lima persen). Apabila nilai signifikan lebih kecil dari 5% (lima persen), maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial atau secara individu mempengaruhi variabel dependen. Jika nilai signifikan lebih besar dari 5% (lima persen), maka hipotesis nol diterima yang menyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.730	2.892		-.598	.552
Kompetensi	.556	.109	.477	5.095	.000
Sarana	.285	.121	.209	2.345	.022
Tambahan Penghasilan Pegawai	.218	.069	.273	3.147	.002

a. Dependen variabel : KINERJA

Berdasarkan hasil analisa di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = -1,730 + 0,556X_1 + 0,285X_2 + 0,218X_3 + 2,892$$

Persamaan regresi linear berganda memperlihatkan hubungan variabel independen dan variabel dependen secara. Pada persamaan tersebut nilai *constant* sebesar -1,730, artinya jika terdapat perubahan variabel Kompetensi (X_1), Sarana (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) sama dengan 0 maka nilai variabel kinerja (Y) juga akan berubah sebesar -1,730.

Uji Parsial (Uji T)

Uji T ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y). Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent meliputi Kompetensi (X_1), Sarana (X_2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) terhadap Kinerja (Y). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari ($\text{Sig} < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji parsial tersebut dapat dilihat pada tabel berikut dibawah ini. Berdasarkan perhitungan pada table diatas dapat diinterpretasikan bahwa: Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana nilai signifikannya 0,00 berarti $< 0,05$. Artinya kepemimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur berpengaruh terhadap kinerja. Sarana (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Dimana nilai signifikannya 0,022 berarti $< 0,05$. Artinya Sarana berpengaruh terhadap kinerja. Dimana nilai signifikannya 0,002 berarti $< 0,05$. Artinya Tambahan Penghasilan (X_3) berpengaruh terhadap kinerja. Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Dimana nilai signifikannya 0,002 berarti $< 0,05$. Artinya tunjangan penghasilan berpengaruh terhadap

kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 2. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	180.209	3	60.070	27.4	.00
Residual	153.251	70	2.189	38	0 ^a
Total	333.459	73			

- a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, Sarana, Kompetensi
- b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai taraf signifikansi sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari taraf $\alpha = 0,05$, artinya secara simultan variabel Kompetensi (X1), Sarana (X2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Tabel 3. Hasil Uji Variabel Dominan (Uji Beta)

Coefficient^{sa}

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-1.730	2.892		-.598	.552			
Kompetensi	.556	.109	.477	5.095	.000	.660	.520	.413
Sarana	.285	.121	.209	2.345	.022	.457	.270	.190
Tunjangan	.218	.069	.273	3.147	.002	.478	.352	.255

- a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil tabel di atas nilai “standardized coefficient Beta” diketahui bahwa variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel kompetensi dengan nilai “standardized coefficient beta” 0.477 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini menggambarkan Kompetensi (X1) merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kegiatan pekerjaan yang dilaksanakan. Semakin bagus kompetensi di dalam kantor maka semakin bagus pula kinerja pegawai. Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.735 ^a	.540	.521	1.480

- a. Predictors: (Constant), Tambahan Penghasilan Pegawai, Sarana, Kompetensi

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh variabel Kompetensi (X1), Sarana (X2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) terhadap variabel

kinerja (Y) yaitu sebesar 0,540 atau sebesar 54%. Sisanya sebesar 46% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti Kepemimpinan.

PEMBAHASAN

Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh kompetensi, sarana dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kualitas pelayanan pegawai pada sekretariat daerah kabupaten luwu timur. Dengan jumlah responden 74 orang terdiri dari pegawai yang berada di Sekretariat Daerah yang bertugas pada Kantor Bupati Luwu Timur dan pegawai yang berada di Mess Pemda Kota Makassar dan yang berada di Mess Pemda Jakarta. Uji keberartian menggunakan uji t diperoleh uji t hitung sebesar 5,095. Karena nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 0,225 maka hipotesis teruji. Berarti disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Artinya kompetensi yang dimiliki pegawai akan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394.

Hasil Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh penelitian yang dilakukan Sari Puspitawaty tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Front Office Yang Berdampak Pada Kualitas Pelayanan Publik. Pada era globalisasi saat ini, kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat kompleks. Jika kompetensi, sikap dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat diprediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator Kompetensi kerja menurut Wibowo 2007:75 yaitu: 1. Pengetahuan knowledge adalah pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan bidang atau divisi yang dikerjakannya. 2. Keterampilan skill adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara maksimal. 3. Perilaku attitude adalah pola tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan.

Dengan demikian, kompetensi dan kinerja memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan sumber daya manusia dan pelayanan publik karena kompetensi dapat mempengaruhi kinerja ASN agar masyarakat puas terhadap layanan yang diberikan serta memberi penilaian yang baik bagi seluruh ASN maupun instansi. Hal tersebut dapat dilihat dari definisi dan sudah banyak penelitian yang membuktikannya.

Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik dan dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Berdasarkan kompetensi, kinerja atau kualitas pelayanan akan dihasilkan, selanjutnya dari kinerja atau kualitas pelayanan maka dihasilkan prestasi kerja dan terwujudnya efektivitas dan efisiensi. Kompetensi juga bisa diartikan yaitu keahlian yang dimiliki auditor dalam melaksanakan tugasnya. Dimana didalamnya meliputi pengetahuan, pengalaman dan pelatihan. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individu harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009: 289). Dari kompetensi, kinerja atau kualitas pelayanan dihasilkan, kemudian dari kinerja atau kualitas pelayanan maka menghasilkan prestasi kerja dan terwujudnya efektivitas dan efisiensi. Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan dalam suatu organisasi.

Sarana Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t yang dilakukan menunjukkan bahwa sarana berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dimana dari hasil pengujian didapatkan hasil $0,022 < 0,05$. Sarana mempunyai peran yang sangat penting terhadap kinerja pegawai dimana Penataan sarana dan prasarana kerja pemerintahan daerah dilakukan berdasarkan asas tertib, adil, transparan, efisien dan efektif, manfaat, keselamatan, kesejahteraan, kepatutan, dan akuntabel, serta memperhatikan kemampuan keuangan daerah. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur dapat dipengaruhi oleh sarana dengan besarnya kontribusi variabel sarana terhadap kinerja

sebesar 0,022.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akhmad Abdurrahman tahun 2017 yaitu Sarana kerja merupakan fasilitas yang berguna untuk memperlancar dan memberikan kemudahan dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilakukan dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Terkait variabel sarana yang diteliti pada penelitian termasuk dalam misi Kabupaten Luwu Timur dimana misi nomor 5 yang berbunyi meningkatkan kapasitas infrastruktur serta sarana dan prasarana wilayah untuk menunjang percepatan pembangunan daerah misi ini mencakup upaya meningkatkan kapasitas jalan dan jembatan, meningkatkan perhubungan udara, laut dan danau, mengembangkan perumahan dan permukiman, meningkatkan kapasitas infrastruktur sumber daya air dan irigasi, memenuhi infrastruktur dasar masyarakat dan meningkatkan kapasitas penanganan bencana.

Sarana kantor sangat berperan penting dalam proses pelaksanaan kegiatan kantor. Sarana kantor sebagai alat atau benda bergerak yang secara langsung digunakan dalam proses penyelesaian tugas dan pekerjaan kantor. Hal tersebut juga disampaikan oleh Sri Mulyani dkk (2010: 43) yang menyatakan “Sarana kantor itu lebih ditujukan untuk benda-benda bergerak seperti komputer dan mesin-mesin”. Berdasarkan beberapa pendapat maka dapat diambil kesimpulan bahwa sarana kantor merupakan sesuatu fasilitas pelengkap berupa barang atau benda bergerak yang secara langsung dapat digunakan untuk memudahkan pelaksanaan proses kegiatan kantor dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Contoh sarana kantor seperti meja, kursi, tempat penyimpanan dokumen, mesin-mesin kantor, peralatan/perlengkapan kantor dan lain sebagainya.

Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja dimana hasil pengujian diperoleh hasil $0,002 < 0,05$. Tambahan penghasilan pegawai memiliki peran yang cukup membangun motivasi pegawai baik dalam menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pegawai berbanding lurus dengan tunjangan penghasilan, yang artinya kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila tunjangan diberikan tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dalam melaksanakan tugasnya pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur, menginginkan dan atau membutuhkan adanya tambahan penghasilan pegawai di luar gaji yang merupakan faktor yang harus diperhatikan. Sebab jika seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan, walaupun telah memiliki gaji, tetap tidaklah berimbang dengan pekerjaannya hal ini akan membuat perasaan tidak tenang dan tidak nyaman dalam pekerjaannya dan akan mengakibatkan pekerjaannya tidak akan maksimal. Olehnya itu, tambahan penghasilan pegawai merupakan bentuk penghargaan kepada pegawai dalam rangka mendorong peningkatan kinerjanya.

Tanggapan responden yang juga pegawai pada lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur yang memperkuat hasil analisis, pada variabel tambahan penghasilan pegawai yang terdiri dari atas dimensi tanggung jawab kerja dan disiplin memberikan tanggapan yang baik. artinya pegawai di lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur mengakui bahwa pekerjaannya selesai tepat waktu, pegawai juga tidak pernah meninggalkan tugas pekerjaannya, tambahan penghasilan sesuai jabatan. Namun pegawai mengakui bahwa tambahan penghasilan yang mereka terima belum memadai. Dari disiplin kerja, pegawai mengakui bahwa walaupun masih perlu ditingkatkan, namun pegawai telah tepat waktu masuk dan pulang kantor, selalu mengabsen ketika masuk dan pulang kantor.

Namun dari hasil tanggapan responden juga menemukan bahwa penilaian atas tanggung jawab kerja dan disiplin pegawai dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai masih perlu ditingkatkan lagi misalnya dengan cara melihat tanggung jawab pekerjaan dari masing-masing pegawai berdasarkan besarnya resiko pekerjaan dan juga pada disiplin pegawai bukan hanya dari tingkat kehadiran, tetapi juga pada disiplin dalam berpakaian, disiplin administrasi. Sehingga pegawai yang memiliki tanggung jawab dan disiplin dalam pekerjaannya dibanding yang lain akan merasa nyaman dan tenang dalam bekerja sehingga akan lebih meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian maka dari uraian di atas, memberikan kesimpulan bahwa ketika tambahan penghasilan bagi pegawai semakin ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ulpa Rahma Pebriyana, dkk dengan judul penelitian Pengaruh Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Melalui Target Kerja Pada

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci. Dimana hasil penelitiannya yaitu terdapat pengaruh langsung untuk masing-masing variabel untuk variabel sistem TPP berbasis kinerja (X) terhadap variabel kualitas pelayanan (Y). variabel sistem TPP berbasis kinerja (X) terhadap variabel target kerja (Z). variabel target kerja (Z) terhadap variabel kualitas pelayanan (Y). target kerja tidak dapat menjadi mediator dalam Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Berbasis Kinerja Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.

Dalam hal ini variabel yang diteliti yaitu tambahan penghasilan pegawai bahwa dalam rangka meningkatkan motivasi kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Luwu Timur dan untuk mengoptimalkan pelaksanaan tugas pokok serta fungsi yang melekat pada pegawai negeri sipil, maka kesejahteraannya perlu ditingkatkan dengan cara diberikan tambahan penghasilan.

Variabel Paling Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t atau parsial, menunjukkan bahwa variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja yaitu variabel kompetensi. Hal ini mengingat kompetensi merupakan salah satu faktor untuk mempermudah pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang akan dilakukan. Komprehensif kompetensi memiliki empat variabel yaitu (1) pengetahuan (knowledge), (2) keahlian (skill), (3) kemampuan (ability) dan (4) sikap (attitude). Dari hasil penelitian yang dilakukan dapat dilihat bahwa kompetensi memiliki peranan yang sangat penting dalam Sumber Daya Manusia, terutama bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkup Pemerintah Kabupaten Luwu Timur terkhusus pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. Jika dalam melakukan pelayanan, ASN terlihat memiliki kompetensi yang mumpuni terutama dalam melakukan pelayanan publik, masyarakat akan menilai bahwa proses perekrutan ASN dilaksanakan dengan baik hingga menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkompeten dan mumpuni pada bidangnya, sehingga pelayanan publik dapat dikatakan baik. Dalam proses pelayanan publik, penilaian publik sangat diperhatikan karena penentu keberhasilan organisasi sektor publik adalah kepuasan masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawati Djaharuddin tahun 2021 dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dimana kesimpulan dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja, pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kabupaten Fakfak. Faktor keterampilan menjadi variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi sering dikenal sebagai kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku.

Fondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi dapat didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dan kriteria referensi efektivitas dan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama.

Diharapkan seseorang yang kompeten agar mampu memberikan hasil yang diharapkan sesuai standar organisasi baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun biaya. Meskipun demikian, tidak selalu kompetensi akan menghasilkan kinerja sesuai standar organisasi, karena tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi juga faktor yang memengaruhi output. Apabila ketiga unsur kompetensi, tuntutan pekerjaan dan lingkungan organisasi tidak selaras, kompetensi saja tidak dapat memastikan hasil. Sementara menurut Wirawan (2009), kinerja mempunyai hubungan kausal dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang, mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu, misalnya pemahaman mengenai

pekerjaan. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan dan pengalaman. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja dan program pengembangan SDM. Menurut situs Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tahun 2020, Kompetensi aparatur sipil negara (ASN) berperan penuh dalam menjawab tantangan dan perubahan zaman yang dinamis. Kompetensi tersebut dapat berpengaruh dan berdampak buruk terhadap kinerja organisasi, apabila kompetensi yang dimiliki oleh ASN tidak dikembangkan. Menurut UU No. 5/2014 tentang ASN, sistem merit merupakan kebijakan dan manajemen ASN yang berdasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan kinerja secara adil dan wajar dengan tanpa membedakan latar belakang politik, ras, warna kulit, agama, asal usul, jenis kelamin, status pernikahan, umur, atau kondisi kecacatan. Kompetensi harus dimiliki ASN sebagai bekal dalam ‘berkompetisi’. Setelah seseorang menang berkompetisi maka yang diwujudkan adalah kinerja.

Dalam mencari Sumber Daya Manusia yang berkualitas dapat dilihat dengan kompetensi yang dimilikinya, karena kompetensi mencakup pengetahuan, kemampuan dan keahlian yang dimiliki individu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Dalam menempatkan individu di suatu bidang kerja, penting untuk melihat kompetensi yang dimiliki individu tersebut karena setiap individu memiliki kompetensi yang berbeda. Jika kompetensi yang dimiliki individu sudah baik atau telah memenuhi standar yang ditetapkan maka akan mempengaruhi kinerjanya. Berkaitan dengan hal tersebut, kinerja adalah hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu maupun kelompok saat melakukan pekerjaan. Agar memiliki kinerja yang baik, maka kompetensi yang dimiliki individu perlu diperhatikan dan disesuaikan agar tidak merugikan organisasi.

Kompetensi dan kinerja memiliki kaitan yang cukup erat dalam konteks Sumber Daya Manusia, keterkaitan tersebut dapat dilihat dari kompetensi yang dijadikan dasar untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai dalam organisasi atau biasa disebut dengan evaluasi berdasarkan kompetensi (Competency Based Performance).

Dengan demikian, kompetensi dan kinerja memiliki keterkaitan yang cukup erat dengan sumber daya manusia dan pelayanan publik karena kompetensi dapat mempengaruhi kinerja ASN agar masyarakat puas terhadap layanan yang diberikan serta memberi penilaian yang baik bagi seluruh ASN maupun instansi. Hal tersebut dapat dilihat dari definisi dan sudah banyak penelitian yang membuktikannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tersebut diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
2. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa sarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
3. Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur.
4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur dengan nilai “*standardized coefficients beta*” sebesar 0,477 dengan tingkat signifikansinya sebesar $0,000 < 0,005$.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, Daniswara. (2015). pengaruh kompetensi, komunikasi dan motivasi terhadap kinerja aparatur sipil negara pada biro administrasi pembangunan sekretariat daerah provinsi jawa barat. Magister. program magister manajemen fakultas pascasarjana universitas pasundan bandung.
- Diki, Muhammad, Rizki. (2016). Pengaruh Kompetensi Aparatur, Sarana dan Prasarana Terhadap Kualitas Pelayanan Publik. Universitas Galuh.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.

- Erlin, Susanti. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Dengan Kinerja Sebagai Intervening Pada Kantor Regional VII BKN. Tesis.
- Faiza, Nurmasitha., Abdul, Hakim., Wima, Yudo, Prasetyo. (2014). Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 1, No. 6, Hal. 1220-1228.
- Fibria, Anggaraini, Puji, Lestari. (2018). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal lppmuniindra.ac.id*.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Putri, Fitrika, Imansari. (2015). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Pengalaman dan Etika Auditor Terhadap Kualitas Audit. *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*. Vol XX Nomor XX.
- Singgih, Pramono. (2019). Pengaruh Sarana Prasarana dan Kualitas Pelayanan Rumah Paten Terhadap Kepuasan Masyarakat Pada Kantor Kecamatan Dukuhturi Kabupaten Tegal. Kabupaten Tegal.
- Mega, Ayudya, Tenri. S.M. (2016). Kualitas Pelayanan Kesehatan Anak di Bawah Lima Tahun di Pusat Kesehatan Masyarakat Malili Kabupaten Luwu Timur. Skripsi.
- Moenir. (2010). Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Nurdelima, 2018. Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Siswa Di Lembaga Pendidikan Primagama Gading Serpong. Jurnal.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran Subjective well-Being, kepemimpinan Transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(1).
- Teuku, Edyamsyah. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan SPBU Pantan Labu Aceh Utara. *Jurnal Visioner Strategis* Vol. 5, Nomor 2 September 2016.