

PENGARUH ASSESSMENT CENTER, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN

Muhlis Ismail Kasim^{*1}, Asri², Basri Rakhman³

*1Program 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}muhlisismailkasim@gmail.com, ²asriwawo01@gmail.com, ³basrirakhman@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh *Assessment Center*, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Oktober hingga November 2022. Populasi Penelitian adalah semua pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah sebanyak 124 orang. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling* yakni dengan menentukan pegawai yang berstatus aktif berkantor sebanyak 104 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan *Assessment Center*, Kompetensi, dan Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan *Assessment Center*, Kompetensi, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (3) *Assessment Center* merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai $p = 0,01 < 0,05$ serta nilai sumbangan efektif sebesar 9,96%.

Kata kunci: *Assessment Center*, Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of the Assessment Center, Competence, and Compensation on the performance of the employees of the South Sulawesi Provincial Civil Service Agency (2) the most dominant variable affects the performance of the South Sulawesi Regional Personnel Agency employees. This study approach used quantitative research conducted at the Regional Personnel Agency of the South Sulawesi Province from October to November 2022. The study population is all employees of the Regional Personnel Agency of the South Sulawesi Province, totalling 124 people. The sample selection was carried out using the random sampling method, namely by determining 104 employees with active office status. The results of the study show that (1) there is a positive and significant effect of the Assessment Center, Competence and Compensation partially on the performance of the employees of the South Sulawesi Provincial Civil Service Agency (2) there is a positive and significant effect of the Assessment Center, Competence and Compensation simultaneously on employee performance Regional Personnel Board of South Sulawesi Province (3) Assessment Center is the most dominant variable influencing performance with a $p = 0.01 < 0.05$ and an effective contribution value of 9.96%.

Keywords: *Assessment Center, Competence, Compensation, and Performance*

PENDAHULUAN

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Aparatur Sipil Negara Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin dibangun karakter dan budaya kerjanya agar lebih berintegritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas untuk masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat, persatuan dan kesatuan bangsa. Reformasi birokrasi yang dilakukan mewajibkan setiap instansi pemerintah dan daerah salah satunya adalah melakukan dan mengembangkan peningkatan kinerja individu pegawai. Koopmans (dalam Mubyl dan

Dwinanda, 2020) mengungkapkan bahwa kinerja adalah bagian terpenting dalam perkembangan individu sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam mendukung proses reformasi birokrasi tentunya menyelaraskan Visi dan Misi pemerintahan dengan *Road Map* Reformasi Birokrasi Nasional 2020-2024. Menurut Website Resmi Sulawesi Selatan (2022) Visi Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan adalah Sulawesi Selatan yang inovatif, Produktif, Kompetitif, Inklusif, dan Berkarakter dengan salah satu Misi diantaranya Pembangunan manusia yang kompetitif dan inklusif. Sejalan dengan Visi dan Misi Pemerintah Sulawesi Selatan, Badan Kepegawaian Daerah telah melakukan upaya akselerasi terhadap pembangunan manusia dengan menerapkan program unggulan seperti sistem kepegawaian berbasis meritokrasi, manajemen berbasis kinerja, dan sistem kepegawaian otomatis. Program tersebut dapat optimal tentu memerlukan dukungan pegawai dengan memiliki kemampuan kinerja yang unggul. Menurut Lian (2017) kinerja adalah hasil dari individu dan sumber daya lain dalam organisasi secara bersama membawa hasil akhir didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan, sehingga kinerja menjadi kunci untuk pencapaian produktivitas.

Talent Pool ASN Nasional atau Manajemen Talenta dilakukan dari beberapa proses diantaranya melalui *assessment center*. Dalam Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi PNS bahwa *assessment center* adalah metode terstandar yang dilakukan untuk mengukur kompetensi dan prediksi keberhasilan pegawai dalam suatu jabatan dengan menggunakan beberapa alat ukur atau simulasi berdasarkan kompetensi jabatan dan dilakukan oleh beberapa orang Asesor. Menurut Thornton dan Rupp (2005) bahwa *assessment center* merupakan metode atau suatu proses penilaian atau rating yang canggih didesain secara khusus untuk meminimalkan kemungkinan timbulnya penyimpangan sehingga individu dalam proses memperoleh kesempatan setara yang luas untuk mengungkapkan potensi dan kompetensi dalam seperangkat evaluasi yang terstandarisasi. Menurut penelitian dari Mendo, Asnawi, dan Kadullah (2019) bahwa hasil uji regresi penelitian membuktikan bahwa *Assessment center* yang dilakukan akan meningkatkan nilai prestasi kerja karyawan di PT. BPR Perdana Gorontalo. Adapun proses *Assessment center* yang dilakukan asesor atau dewan direksi perusahaan akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 60%.

Assessment center merupakan wadah bagi pegawai untuk memahami diri karena di dalam *assessment center* akan menghadapi penilaian dari segi kompetensi dan potensi dengan beberapa metode simulasi seperti psikotes, Analisa kasus, *Proposal Writing*, *Leaderless Group Discussion*, dan wawancara berbasis kompetensi. *Feedback assessment center* akan diberikan oleh Asesor yang berkompeten, sehingga pegawai dapat lebih memahami kapasitas diri berdasarkan pengukuran multi metode dan besar dorongan untuk dapat mengembangkan kapasitas individu dalam memaksimalkan capaian kinerja.

Dalam rangka menuju akselerasi pembangunan nasional ASN dituntut untuk mengetahui kompetensi diri dalam menjalankan tugas menghadapi era digital dan industri 4.0. Menurut Spencer dan Spencer (1993) Kompetensi adalah karakteristik dasar atau aspek kepribadian yang relatif mendalam dan menetap serta dapat meramalkan tingkah laku individu pada situasi atau pekerjaan tertentu. Kompetensi setidaknya memiliki tiga dimensi yaitu, *underlying Characteristic*, *causally related*, dan *criterion-referenced*. Secara Spesifik Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan

Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 tentang Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara terbagi atas tiga, yaitu Kompetensi Manajerial, Kompetensi Sosial Kultural, dan Kompetensi Teknis. Kompetensi Manajerial menekankan kepada kecakapan pada upaya pengelolaan instansi, Kompetensi Sosial Kultural menekankan pada kecakapan bermasyarakat yang majemuk, dan Kompetensi Teknis menekankan pada kecakapan bidang teknis jabatan. Menurut penelitian dari Rande (2016) bahwa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil nilai R square sebesar 0,789 (78,9%). Hasil tersebut menjelaskan bahwa kemampuan variabel kompetensi dalam berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 78,9%. Sementara itu, tingkat hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai R yaitu 0,888 atau berada di interval 0,80 – 1,000 yang berarti bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dengan sampel penelitian sebanyak 38 orang.

Kompetensi merupakan pedoman pegawai dalam menjadi perpanjangan tangan pemerintah. Kompetensi merupakan bawaan setiap pegawai untuk bertindak, sehingga tiap pegawai memiliki level kapasitas tersendiri. Kompetensi yang beragam merupakan komponen penting dalam peningkatan hasil kinerja Organisasi dengan mempertimbangkan bidang kerja, beban kerja, serta keterampilan kerja dalam penyelesaian tugas, sehingga kompetensi bervariasi dalam mendorong capaian kinerja individu dan berdampak pada capaian organisasi

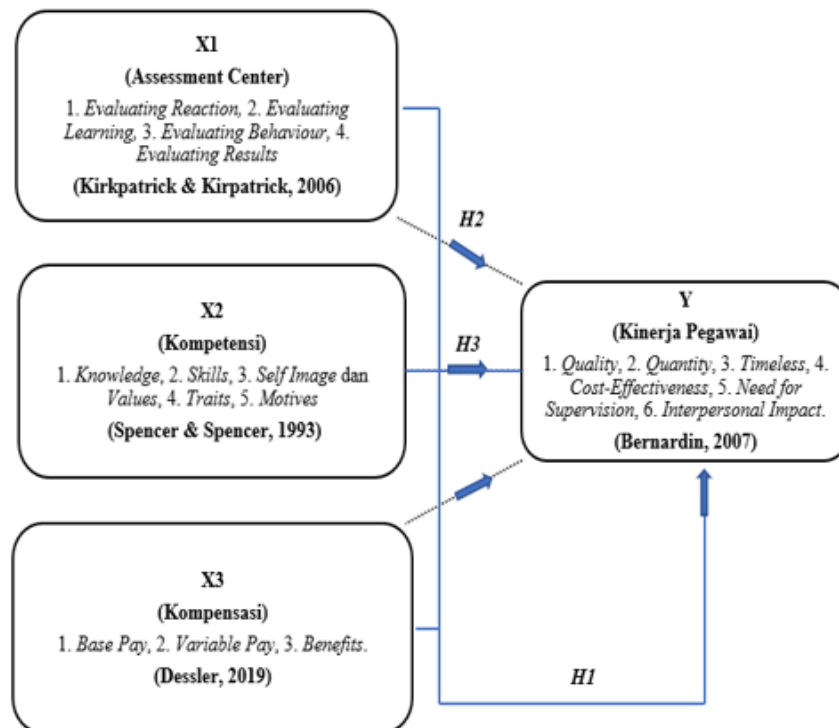
Instansi dalam menjaga kualitas kinerja pegawai tentu memberikan kompensasi sebagai upaya memberikan apresiasi atas kontribusi kerja yang telah dilakukan. Menurut Dessler (2019) bahwa kompensasi adalah mencakup semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari hasil pekerjaan. Sistem kompensasi yang baik akan memungkinkan instansi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Bagi instansi, pegawai memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang potensial keluar dari instansi. Pemberian kompensasi akan dikaitkan dengan kuantitas, kualitas dan manfaat jasa yang diberikan oleh pegawai bagi instansi tempat bekerja. Pemberian kompensasi kepada pegawai akan memengaruhi seberapa besar tujuan instansi dapat dicapai, bahkan dapat memengaruhi kelangsungan hidup instansi tersebut. Penghargaan berupa pemberian kompensasi merupakan faktor penting yang menjadi perhatian setiap orang dalam organisasi untuk memenuhi kepuasan dan meningkatkan kinerjanya. Menurut penelitian dari Dwianto dan Purnamasari (2019) bahwa koefisien korelasinya R sebesar 0,811 atau 81,1%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan. Sedangkan koefisien determinasi R square yang diperoleh sebesar 0,657 atau 65,7% artinya besarnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 65,7%.

Kompensasi memberikan imbalan baik secara finansial maupun non finansial yang diberikan terhadap pegawai atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam suatu organisasi. Kompensasi dapat berupa finansial, uang, atau segala sesuatu yang dapat diukur dengan uang, atau dalam bentuk non finansial yaitu penghargaan, jabatan, kondisi kerja dan lainnya. kompensasi dikatakan baik apabila merupakan sistem yang mampu memberikan jaminan kepuasan terhadap para anggota dalam organisasi, yang pada gilirannya memungkinkan bahwa organisasi dapat memperoleh karyawan, memeliharanya, dan

mempekerjakan sejumlah orang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif guna kepentingan organisasi.

Fokus pembahasan dari permasalahan diatas tentang assessment center, kompetensi, kompensasi, dan kinerja dapat digambarkan dengan jelas melalui alur kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Berdasarkan identifikasi kerangka konseptual maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh *Assessment Center*, Kompetensi, dan Kompensasi secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Diduga ada pengaruh *Assessment Center*, Kompetensi, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Diduga ada pengaruh paling dominan di antara *Assessment Center*, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, sehingga penelitian menekankan bentuk pengukuran menggunakan angka dengan analisis data prosedur statistik dengan analisis regresi linear berganda menggunakan bantuan software SPSS 26. Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan penelitian sekitar dua bulan dimulai dari bulan Oktober 2022 sampai bulan November 2022 dengan jumlah populasi

berjumlah 124 Pegawai Negeri Sipil serta teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan Teknik Simple Random Sampling dimana pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi dengan syarat anggota populasi dianggap homogen sebesar 104 pegawai Aktif yang masuk berkantor.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan berbentuk skala likert berupa skor 1 – 5. Skala assessment center dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Kirkpatrick dan Kirpatrick (2006) yaitu, Evaluating Reaction, Evaluating Learning, Evaluating Behaviour, dan Evaluating Results serta memiliki delapan item pernyataan. Skala kompetensi dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993) yaitu, Knowledge, Skills, Self Images atau Values, Traits, dan Motives serta memiliki sepuluh item pernyataan. Skala kompensasi dibuat berdasarkan jenis yang dikemukakan oleh Dessler (2019) yaitu, Base Pay, Variable Pay, dan Benefits serta memiliki enam item pernyataan. Skala kinerja dibuat berdasarkan kriteria yang dikemukakan oleh Bernardin (2007) yaitu, Quality, Quantity, Timeless, Need for Supervision, Cost Effectiveness, dan Interpersonal Impact serta memiliki dua belas item pernyataan

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Persamaan Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.854	5.436		3.101	.003
Assessment Center	.336	.098	.299	3.420	.001
Kompetensi	.343	.107	.284	3.216	.002
Kompensasi	.251	.114	.197	2.211	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui persamaan regresi linear yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 16,854 + 0,336 (X_1) + 0,343 (X_2) + 0,251 (X_3)$$

Dari Persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta dari variabel kinerja diperoleh sebesar 16,854. Hal ini menunjukkan bahwa apabila semua variabel independen bernilai 0 atau tidak meningkat, maka kinerja akan tetap bernilai 16,854.

Nilai koefisien regresi dari assessment center diperoleh sebesar 0,336. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa arah pengaruh assessment center terhadap kinerja adalah positif. Hal ini berarti bahwa apabila assessment center meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,336.

Nilai koefisien regresi dari kompetensi diperoleh sebesar 0,343. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa arah pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah positif. Hal ini berarti bahwa apabila kompetensi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,343.

Nilai koefisien regresi dari kompensasi diperoleh sebesar 0,251. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan bahwa arah pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah positif. Hal ini berarti bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,251.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.854	5.436		3.101	.003
Assessment Center	.336	.098	.299	3.420	.001
Kompetensi	.343	.107	.284	3.216	.002
Kompensasi	.251	.114	.197	2.211	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas maka diketahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial yaitu: *Assessment center* terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $3,420 > 1,659$ dari nilai t tabel dan *p-value* pengaruh *assessment center* terhadap kinerja sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada *assessment center* terhadap kinerja pegawai. Kompetensi terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $3,216 > 1,659$ dari nilai t tabel dan *p-value* pengaruh kompetensi terhadap kinerja sebesar $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kompetensi terhadap kinerja. Kompensasi terhadap kinerja, diperoleh nilai t hitung sebesar $2,211 > 1,659$ dari nilai t tabel dan *p-value* pengaruh kompensasi terhadap kinerja sebesar $0,029 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada kompensasi terhadap kinerja.

Uji F (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	219.925	3	73.308	10.764	.000 ^a
Residual	681.066	100	6.811		
Total	900.990	103			

a. Predictors: (Constant), Assessment Center, Kompetensi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung sebesar $10,764 > 2,696$ dari nilai F tabel dan diperoleh p-value yaitu sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis diterima sehingga terdapat pengaruh assessment center, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja secara simultan.

Uji Dominan (Beta)

Tabel 4. Sumbangan Efektif Variabel

Variabel Bebas	Koefisien Regresi (β)	Koefisien Korelasi	SE (%)	R Square
Assessment Center	0,299	0,324	9,69 %	0,244
Kompetensi	0,284	0,324	9,20 %	
Kompensasi	0,197	0,281	5,53 %	

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa assessment center memiliki pengaruh kontribusi besaran ($\beta = 0.299$) dan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 9,69%, kompetensi memiliki pengaruh kontribusi besaran ($\beta = 0.284$) dan memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 9,20%, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh kontribusi besaran ($\beta = 0.197$) dan hanya memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 5,53%.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.494 ^a	.244	.221	2.60972

a. Predictors: (Constant) Assessment Center, Kompetensi, Kompensasi,

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai R Square yaitu sebesar 0,244 yang berarti bahwa pengaruh assessment center, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja yaitu sebesar 24,4%. Sementara sisanya yaitu sebesar 75,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Assessment Center Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa assessment center memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t hitung sebesar $3,420 > 1,659$ dari nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,01 < 0,05$ serta besaran pengaruh yang diberikan sebanyak 9,69%.

Artinya, semakin tinggi assessment center yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Mendo, Asnawi, dan Kadullah (2019) bahwa Adapun proses Assessment center yang dilakukan asesor atau dewan direksi perusahaan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 60%.

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menggunakan metode assessment center untuk menilai kemampuan pegawai dalam upaya memaksimalkan peranan sebagai pelayanan publik. Peran organisasi dalam standarisasi assessment center telah dilakukan assessment pegawai jabatan critical, dimana jabatan ini merupakan jabatan strategis untuk mendorong organisasi mencapai kinerja maksimal. Menurut Adiwaty (2015) bahwa assessment center merupakan metode yang mampu meningkatkan akurasi dalam penempatan individu yang tepat dalam jabatan yang sesuai, sehingga pegawai mampu memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, serta memahami potensi diri dalam bekerja untuk memberikan sumbangsih kinerja tinggi bagi organisasi.

Assessment center yang dilaksanakan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merujuk kepada aturan dan didukung oleh kebijakan terkait sumber daya manusia yang efektif dalam rangka untuk memperoleh hubungan yang benar antara kebijakan praktek serta dalam penilaian pegawai tentang kemampuan lingkup instansi. Pembentukan Unit Penjamin Teknis dan adanya regulasi yang mengatur tata cara pelaksanaan assessment enter merupakan langkah implementatif untuk dapat menjamin kinerja pegawai. Menurut Fitriawan (2013) bahwa terkait kebijakan assessment center dalam organisasi harus memiliki dasar dan upaya keberlanjutan sebagai wadah dalam meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi memiliki kewajiban untuk terus memperhatikan dan mengontrol manajemen kinerja yang dijalankan melalui suatu instrument.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t hitung sebesar $3,216 > 1,659$ dari nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,02 < 0,05$ serta besaran pengaruh yang diberikan sebanyak 9,20%. Artinya, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Rande (2016) bahwa besaran pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil nilai R square sebesar 0,789. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kemampuan variabel kompetensi dalam berkontribusi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 78,9%.

Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan memahami pentingnya kompetensi dalam menjalankan tugas. Kompetensi yang dimiliki terdiri dari kompetensi manajerial, sosiokultural dan teknis. Kompetensi manajerial digunakan sebagai pedoman untuk membangun sikap dan perilaku ideal dalam mencapai target kinerja, sehingga bagi pegawai dapat lebih memahami ruang lingkup dan kebutuhan yang diperlukan dalam bekerja. Menurut hasil penelitian Wirda dan Azra (2015) bahwa besarnya pengaruh kompetensi manajerial yang secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja karyawan adalah 33,8% atau dengan nilai R Square sebesar 0,338 yang berarti semakin tinggi kompetensi manajerial, maka kinerja organisasi juga akan semakin baik.

Pengembangan kompetensi pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dilakukan sesuai dengan kebutuhan instansi atau kebutuhan secara mandiri. Pengembangan Kompetensi pegawai yang dilakukan untuk meningkatkan kapasitas kompetensi selain berbentuk pelatihan teknis, workshop, seminar, dan diklat terdapat bentuk lain yang memiliki keberlanjutan seperti konseling kerja dan coaching. Menurut Cahyaningrat, Erviantono, dan Wismayanti (2017) bahwa pegawai memiliki masalah dalam pengembangan kompetensi untuk memenuhi kinerjanya, diantaranya tidak terdapat dukungan organisasi secara terprogram, bidang penempatan tidak sesuai, dan skill yang tidak proporsional, sehingga organisasi wajib merencanakan dan membuat program secara berkelanjutan terhadap pengembangan kompetensi pegawai untuk mendorong pencapaian maksimal dari hasil kinerja.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t hitung sebesar $2,211 > 1,659$ dari nilai t tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,029 < 0,05$ serta besaran pengaruh yang diberikan sebanyak 5,53%. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Dwianto dan Purnamasari (2019) bahwa besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja dengan koefisien determinasi (R square) yang diperoleh sebesar 0,657 atau 65,7% artinya besarnya variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah 65,7%.

Kompensasi terhadap pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan merupakan hak yang diperoleh atas capaian kinerja yang telah dihasilkan. Kompensasi bagi pegawai memberikan dampak secara psikologis untuk memotivasi agar dapat mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Pegawai merasakan kesejahteraan dalam bekerja dan dihargai apabila tingkat kompensasi berbanding lurus dengan beban kerja yang diberikan. Menurut hasil penelitian Sinaga dan Hidayat (2020) bahwa nilai signifikansi kompensasi terhadap kinerja sebesar 0.000 lebih kecil dari nilai alpha 0.05, artinya bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diterima pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan diharapkan dapat mempertahankan kualitas kerja yang dilakukan. mengenai pemberian gaji pegawai yang jelas teratur dalam aturan pemerintah. Berkaitan dengan Tambahan Penghasilan Pegawai yang diberikan berdasarkan nilai performance appraisal, Badan Kepegawaian Daerah tidak pernah mengalami penurunan selama triwulan pertama hingga triwulan ketiga, yang berarti pemberian kompensasi tidak pernah turun melainkan meningkat setiap periode waktu tertentu. Menurut Rumere, Pio, dan Tampi (2016) bahwa kompensasi yang berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan adalah faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Semakin besar kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai, maka akan semakin tinggi usaha pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, apa bila kompensasi menjadi bukan hal prioritas maka dapat menyebabkan pegawai berpindah tempat ke organisasi lain.

Pengaruh *Assessment Center*, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh bahwa *assessment center*, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai F hitung sebesar $10,764 > 2,696$ dari nilai F tabel dan nilai signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ serta nilai R-Square sebesar 0,244 atau besaran pengaruh 24,4 %, sementara 76,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Besaran pengaruh tersebut sebagian besar berasal dari assessment center sebesar 9,69%, kemudian selanjutnya berasal dari kompetensi dengan besaran 9,20% dan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 5,53%. Artinya, apabila pegawai mendapatkan assessment center, kompetensi, dan kompensasi, maka kinerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Fitriawan (2013) bahwa variabel Assessment center memiliki koefisien regresi sebesar 0,565 dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0,000. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel Assessment center berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian lain oleh Soetrisno dan Gilang (2018) bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 51%, dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hasil penelitian lain oleh Arifuddin (2019) bahwa kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89,2% terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Assessment center, kompetensi dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 24,4 % terhadap kinerja. Assessment center, kompetensi dan kompensasi menjadi bagian dari organisasi. Pengembangan pegawai diarahkan untuk lebih optimal dalam mencapai kinerja individu yang nantinya akan berdampak pada organisasi. Pengembangan Assessment Center diarahkan untuk mengevaluasi dan memetakan potensi diri pegawai terhadap kinerja yang telah dilakukan. Pengembangan kompetensi diarahkan untuk dapat memberikan standar kerja yang dibutuhkan pegawai dalam mencapai target kinerja. Pengembangan kompensasi diarahkan untuk meningkatkan taraf kesejahteraan pegawai agar lebih mendorong dalam mencapai sasaran kinerja yang lebih tinggi.

Assessment Center berpengaruh dominan terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil sumbangan efektif variabel independen menunjukkan bahwa assessment center memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja sebesar 9,69%, kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 9,20%, sedangkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja sebesar 5,53%. Assessment center dalam lingkup pegawai dilakukan secara berkelanjutan setiap dua tahun sekali. Pelaksanaan assessment center melibatkan tenaga pendukung yang kapabel di bidangnya yaitu, seorang asesor. Dalam assessment center penggunaan metode simulasi divariasikan untuk dapat menggali potensi diri pegawai.

Assessment center menjadi perhatian organisasi karena merupakan sebuah metode terbaik dalam menggambarkan diri pegawai dan lebih mudah untuk dilakukan evaluasi dan pengembangan. Adanya gambaran pegawai memudahkan organisasi untuk melakukan strategi penempatan, yaitu promosi atau mutasi untuk dapat meningkatkan hasil kinerja sesuai dengan kapasitas diri pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya dari Dutta (2019) bahwa assessment center berkontribusi dalam peningkatan organisasi. Assessment center mendorong pegawai untuk dapat dievaluasi secara menyeluruh sehingga, didapatkan beberapa kekurangan untuk dapat dibenahi dan memaksimalkan kinerja.

Standar pelaksanaan assessment center yang dilakukan oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan terstandar dalam arti memenuhi syarat dengan evaluasi

yang beragam (multi method), dengan melibatkan sejumlah Asesor (multi Asesor) untuk menilai sejumlah peserta, termasuk penggunaan berbagai macam simulasi yang berhubungan dengan pekerjaan (multi instrument). Menurut Adiaty (2015) bahwa assessment center merupakan metode pelengkap dari gabungan metode yang mampu meningkatkan secara nyata akurasi dalam penempatan pegawai yang tepat dalam jabatan yang tepat. Dalam hubungannya dengan kinerja pegawai, metode assessment center dapat membantu melacak calon pegawai potensial dan menyiapkan untuk menduduki jabatan tertentu.

KESIMPULAN

1. *Assessment Center*, Kompetensi dan Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai t hitung $3,420 > 1,659$ dari t tabel dan nilai $p = 0,01 < 0,05$ untuk *Assessment Center* terhadap Kinerja, nilai t hitung $3,216 > 1,659$ dari t tabel dan nilai $p = 0,01 < 0,05$ untuk Kompetensi terhadap Kinerja serta nilai t hitung $2,211 > 1,659$ dari t tabel dan nilai $p = 0,029 < 0,05$ untuk Kompensasi terhadap Kinerja yang berarti H_1 diterima. Artinya, semakin tinggi *Assessment center*, Kompetensi, dan Kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
2. *Assessment Center*, Kompetensi dan Kompensasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai F hitung $10,764 > 2,696$ dari F tabel dan nilai $p = 0,00 < 0,05$ serta besaran pengaruh yang diberikan sebesar 24,4 %, yang berarti H_2 diterima. Artinya, semakin tinggi *Assessment center*, Kompetensi, dan Kompensasi, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai.
3. Variabel *Assessment Center*, Kompetensi dan Kompensasi memiliki kontribusi terhadap kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dengan didominasi oleh *Assessment Center* dengan dengan nilai t hitung $3,420 > 1,659$ dari t tabel dan nilai $p = 0,01 < 0,05$ serta nilai sumbangan efektif sebesar 9,96%, yang berarti H_3 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiaty, S. (2015). Peningkatan Mutu Karyawan Melalui Assessment Center. Jurnal ESENSI, Vol 18, No.1, Hal 1-6.
- Arifuddin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Media. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi), Vol 3, No. 2, Hal 184-190.
- Bernardin, H. J. (2007). Human Resource Management: An Experiential Approach, Fourth Edition. Boston: Irwin McGraw Hill.
- Cahyaningrat, A. A. M. B., Erviantono, T., & Wismayanti, K. W. D. (2017). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perpustakaan, Arsip dan Dokumentasi Kota Denpasar. Jurnal Citizen Charter, vol. 1, (1).
- Dessler, G. (2019). Human Resource Management 16th edition. USA: Pearson Education.

- Dutta, A. (2019). A study of Assessment Centre Practices of Multinational Enterprises Operating in India – An Empirical Study of Private Sector Companies. *Journal of 2 nd International Conference on Advanced Research in Social Sciences & Humanities*, 1-7.
- Dwianto, A. S., & Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2, No. 2*, Hal 209-223.
- Dwinanda, G., Basalamah, S., Alam, R., & Arifin, Z. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Gaya Kepemimpinan Islam Dan Kompensasi Terhadap Subjective Well Being Dan Kinerja Pada Karyawan BPR Syariah Di Sulawesi Selatan. *Journal of Management Science (JMS)*, 3(1), 104-126.
- 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.
- Fitriawan, M. A. (2013). Pengaruh Performance Management dan Assessment center Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, Vol 2, No.2.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating Training Programs, The Four Levels*, Third Edition. San Francisco: Berrett-Koehler Publisher, Inc.
- Lian, B. (2017). *Kepemimpinan dan Kualitas Kinerja Pegawai*. Palembang. CV. Amanah.
- Mendo, A. Y., Asnawi, M. A., & Kadullah, M. R.P. (2019). Pengaruh Penerapan Assessment Centre Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. BPR Parodana Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (Jambura)*, Vol 1, No.3, Hal 392-403.
- Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2020). ANALISIS KEPUASAN KERJA PERAWAT TERHADAP KINERJA, PELAYANAN PRIMA PERAWAT, DAN KEPUASAN PASIEN (STUDI PADA PERAWAT DAN MANTAN PASIEN RSJ NEGERI MAKASSAR). *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 185-199.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggaraan Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil.
- Rande, D. (2016). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. e *Jurnal Katalogis*, Vol 4, No.2, Hal 101-109.

- Rumere, L. O., Pio, R. J., & Tampi, J. R. E. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero), TBK. Kantor Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol 4 (1).
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Ilmu Manajemen*, Vol 8, Issue 1, Hal 15-22.
- Soetrisno, A. P., & Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol 8, No 1, Hal 62-76.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993), *Competence At Work: Models For Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Thornton, G. T., & Rupp, D. E. (2006). *Assessment center in Human Resources Management: Strategies for Prediction, Diagnosis and Development*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, pub.
- Wirada, F., & Azra, T. (2015). Kompetensi Manajerial dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Industri Kreatif Sumatera Barat. *Jurnal Seminar Nasional Ekonomi Manajemen dan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang*.