

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ASN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KABUPATEN JENEPONTO

Sainab*¹, Saban Echdar², Maryadi³

^{1,2}Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar, Telp. 0411-861281

³Jurusan Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

ABSTRAK

Penelitian bertujuan menganalisis; (1) Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin kerja dan kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai; (2) Pengaruh positif dan signifikan Kompetensi, Disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai; (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel penelitian 57 responden, menggunakan analisis regresi berganda.

Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa (1) Kompetensi, Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai, (2) Kompetensi, Disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai, (3) Variabel kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin, Kompensasi, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The research aims to analyze: (1) the positive and significant influence of competence, work discipline and partial compensation on employee performance; (2) the positive and significant effect of competence, work discipline and compensation simultaneously on employee performance; (3) the most dominant variable influencing the Employee Performance. This study uses a quantitative approach, with a sample of 57 respondents, using multiple regression analysis.

Hypothesis testing shows that (1) Competence, Work Discipline and compensation have a positive and partially significant effect on Employee Performance, (2) Competence, Work Discipline and compensation have positive and significant effect simultaneously on Employee Performance, (3) The most dominant compensation variable affect Employee Performance.

Keywords: *Competence, Discipline, Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dan paling menentukan dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan penentu jalan-tidaknya ataupun maju mundurnya organisasi. Sebaik apapun sistem yang telah disusun atau dilengkapi dan apapun sarana dan prasarana yang tersedia dalam organisasi, tanpa didukung oleh keberadaan sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan yang memadai, maka berbagai kelengkapan tersebut tidak akan berarti banyak bagi keberadaan organisasi.

Para ahli dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya sependapat bahwa kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasildan sukses, ditentukan oleh kompetensinya. Kompetensi merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Disisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2013), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2009).

Pentingnya disiplin kerja pada sebuah manajemen sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2010) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individual dalam itikad tidak baik terhadap kelompok.

Berhasilnya pencapaian kinerja tidak terlepas dari kinerja ASN yang di lingkup BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Untuk itu salah satu upaya yang dapat dilakukan dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meningkatkan kompetensi pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Simanjuntak (2011) bahwa kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula

dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Sudarmanto (2011) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dengan kompetensi yang baik diimbangi dengan kapasitas dan disiplin kerja yang baik dari pegawai maka dapat dipastikan kinerja pegawai akan meningkat, yang ujungnya diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat.

Menyangkut disiplin kerja, ASN pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto masih bemasalah, artinya masih ada ASN yang masuk dan pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Masih ada ASN yang tidak tepatan dalam menyelesaikan tugas, tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah, masih ada pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik dan benar, dan kurang menaati SOP yang ditetapkan Badan.

Kompensasi ASN, berkaitan dengan tunjangan kinerja, masih perlu diatur dengan lebih adil, agar pegawai dapat bekerja dengan serius, tidak saling iri tentang besaran tunjangan kinerja tersebut. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dalam peningkatan kesejahteraannya.

Berdasarkan latar belakang masalah, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Apakah kompetensi, disiplin dan kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja ASN?; 2) Apakah kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja ASN?; 3) Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN?. Adapun tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja ASN; 2) Menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja ASN; 3) Menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Kompetensi, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN; 2) Kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN; 3) Kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategi, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategis. Bernadian et.al. mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategis yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat (Mubyarto, 2009).

Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. As'ad (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2010) kinerja adalah suatu hasil kerja

yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan (Gibson, et. al.2009).

Training Agency (dalam Sudarmanto,2011) mengemukakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan”. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sehingga dapat mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Wirawan (2009) menyatakan, Kompetensi sebagai karakteristik pengetahuan, ketrampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif”.

Menurut Simamora (2010) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2013). Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri menyesuaikan dengan peraturan (Helmi, 2009). Singodimejo (2009), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

William dan Keith Davis (dalam Hasibuan, 2010) mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa saja yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan Sedarmayanti (2013) menyatakan bahwa kompensasi adalah Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan alat pengikat organisasi terhadap pegawainya, faktor penarik bagi calon pegawai dan faktor pendorong seseorang menjadi pegawai.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, untuk menganalisis pengaruh antar variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dengan angka.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di BAPPEDA Kabupaen Jeneponto, selama satu bulan yaitu pada bulan November-Desember 2019.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian ini sama yakin seluruh pegawai ASN pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto berjumlah 57 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik kuesioner berupa sejumlah pernyataan tertulis untuk memperoleh informasi dari responden ditambah dengan studi dokumentasi.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataannya mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, varian maksimum, minimum.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, menggunakan Uji Kolmogrov-smirnov dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $>$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a ditolak (Nugroho, 2005)
- 2) H_0 ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2-tailed) $<$ level of significant ($\alpha = 0,05$), sebaliknya H_a diterima (Ghozali, 2011).

b. Uji Linieritas

Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau = nilai $VIF \geq 10$.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Pengujian Hipotesis

1. Uji f (uji secara Bersama-sama/Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh semua variabel independen mempengaruhi variabel dependen.

- a) Jika Probabilitas F tes $> 0,05$ maka H_0 diterima
- b) Jika Probabilitas F tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

2. Uji t (uji parsial)

Digunakan untuk melihat tingkat signifikansi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individu atau sendiri-sendiri.

- a. Jika Probabilitas t tes $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a diterima
- b. Jika Probabilitas t tes $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

3. Uji R^2 (Koefisien determinasi)

Nilai R^2 terletak antara 0 sampai dengan 1.

- a. Nilai 0 menunjukkan tidak adanya hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- b. Nilai 1 menunjukkan adanya hubungan sempurna antara variabel independen dengan variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitias

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Hasil uji validitas dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1.

Uji validitas Indikator Kompetensi

Variabel	R _{hitung}	R _{tabel}	Keterangan
Kompetensi (X₁)			
Pengalaman kerja	0,717	0,1680	Valid
Latarbelakang pendidikan	0,802		Valid
Inisitif bekerja	0,805		Valid
Memiliki keahlian	0,784		Valid
Keterampilan dalam bekerja	0,762		Valid
Disiplin Kerja (X₂)			

Ketepatan waktu	0,686	0,1680	Valid
Menggunakan peralatan dengan baik	0,768		Valid
Tanggung jawab dalam bekerja	0,771		Valid
Sanksi hukum	0,801		Valid
Ketaatan terhadap aturan kanto	0,810		Valid
Kompensasi (X₃)			
Kompensasi sesuai keahlian	0,587	0,1680	Valid
Gaji	0,805		Valid
Insentif	0,788		Valid
Tunjangan	0,802		Valid
Fasiliats kerja	0,678		Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Kualitas kerja	0,497	0,1680	Valid
Kuantitas kerja	0,740		Valid
Sikap	0,661		Valid
Keandalan			
Ketepatan waktu			

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil uji validitas di atas memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator lebih besar dibandingkan nilai r_{tabel} , hal ini berarti indikator dari variabel bebas dinyatakan valid sebagai alat ukur dalam variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel semangat kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Tabel 2.
Uji Reliabilitas Indikator Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,911 > 0,70	Reliabel
Disiplin Kerja	0,907 > 0,70	Reliabel
Kompensasi	0,878 > 0,70	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,762 > 0,70	Reliabel

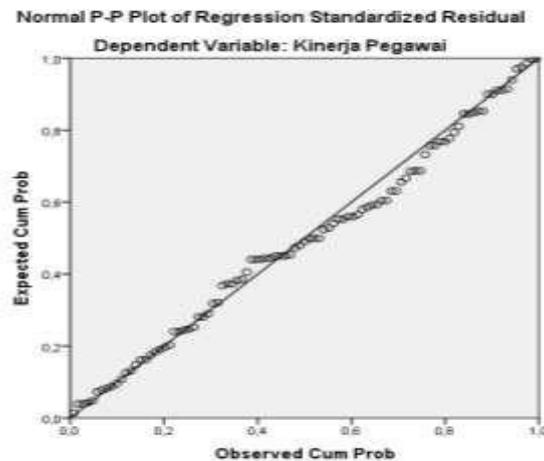
Sumber: Data diolah, 2019

Pada tabel diatas diketahui bahwa cronbach alpha (α) dari masing- masing indikator lebih besar dibanding standar reliabilitas (0,70). Hal ini menunjukkan indikator dinyatakan handal reliabel sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 1.
Uji Normalitas



Sumber: Data diolah, 2019

Hasil grafik normal p-p plot menunjukkan bahwa titik pada grafik berhimpit mengikuti garis diagonal, sehingga data berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilihat melalui uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil output dari pengujian normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov adalah seperti table berikut.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,46888273
Most Extreme Differences	Absolute	,067
	Positive	,067
	Negative	-,041
Kolmogorov-Smirnov Z		,656
Asymp. Sig. (2-tailed)		,783

a. Test distribution is Normal.

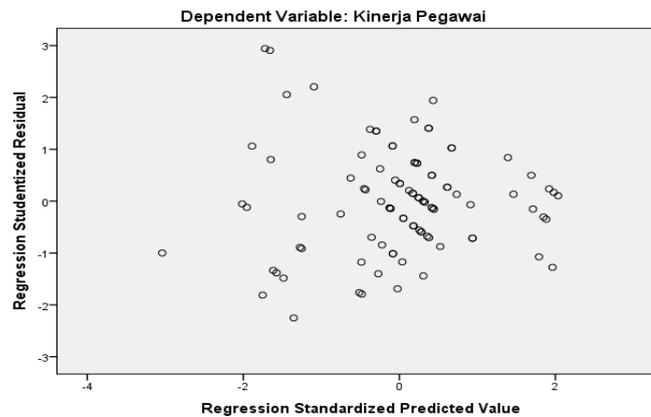
b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah, 2019

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa asymp (2-tailed) diatas 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2.
Uji Heteroskesastisitas
Scatterplot



Sumber: Data diolah, 2019

Grafik scatterplot diatas menunjukkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Tabel 4.
Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Kompetensi	,893	1,120
Disiplin Kerja	,811	1,232
Kompensasi	,753	1,328

c. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2019

Nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas dalam persamaan (kompetensi, disiplin dan kompensasi) memiliki nilai kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka semua variabel dalam model tidak terkena masalah/bebas multikolonieritas karena tidak ada hubungan korelasi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6.
Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients

	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,072	,260	
1 Kompetensi	,105	,049	,155
Disiplin Kerja	,151	,053	,217
Kompensasi	,523	,073	,563

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil regresi maka akan dibuat persamaan linear antara kompetensi, disiplin kerja, kompensasi terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

$$Y = 1,072 + 0,105X_1 + 0,151X_2 + 0,523X_3$$

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan pada table berikut:

Tabel 7.
Uji T (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.465	.297		1.567	.123
	Kompetensi	.477	.101	.519	4.719	.000
	Disiplin	.231	.088	.279	2.618	.012
	Kompensasi	.199	.082	.190	2.409	.019

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan output tersebut diketahui bahwa nilai t_{tabel} yang diperoleh setiap variabel. Untuk membuat kesimpulan menerima atau menolak H_0 , maka harus ditentukan nilai-nilai t_{tabel} yang akan digunakan. Nilai ini tergantung pada besarnya *degree of freedom* (df) dan tingkat signifikan yang digunakan. Dengan menggunakan signifikansi 5% (0,05), berikut dijelaskan hasil pengujian secara parsial (uji t) pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 5.17 diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada motivasi kerja sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 5.17 diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada Disiplin Kerja sebesar 0,012 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 5.17 diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada kompensasi sebesar 0,019 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8.
Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	28.629	3	9.543	62.513	.000 ^a
Residual	8.091	53	.153		
Total	36.719	56			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui nilai F hitung sebesar 62,513. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara simltan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9.
Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 ^a	.780	.767	.391

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin, Kompetensi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah, 2019

Koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar (0,767). Artinya 76,7% variasi variabel penilaian kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variasi variabel kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan sisanya 23,3% (100% - 76,7%) dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini, misalnya Etos kerja, lingkungan dan kepemimpinan.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 7, dimana thitung yang diperoleh variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 4,719 > nilai t_{tabel} 1,30, dengan signifikansi variabel kompetensi sebesar 0,035 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai koefisien β yang kecil, menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu dengan variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena pentingnya kompetensi ini, maka sudah seharusnya Kepala BAPPEDA Kabupaten Jeneponto perlu memperhatikan pegawainya dalam peningkatan kompetensinya sehingga tugas-tugas pegawai sesuai tupoksi masing-masing dapat terlaksana dengan baik.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 7, dimana thitung yang diperoleh variabel disiplin kerja (X2) adalah 2,618 > nilai t_{tabel} 1,30, dengan signifikansi pada variabel disiplin kerja 0,005 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien β yang cukup besar, menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkannya disiplin pegawai, Kepala Badan perlu melakukan evaluasi tingkat kedisiplinan pegawai, sekaligus evaluasi pekerjaan pegawai setiap minggu untuk mengetahui pencapaian hasil kerja pegawainya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 7, dimana thitung yang diperoleh variabel kompensasi (X2) adalah sebesar 2.409 > nilai t_{tabel} 1,30, dengan signifikansi kompensasi sebesar 0,000 kurang dari

alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu pihak BAPPEDA perlu memberikan kompensasi yang memuaskan sesuai beban dan tanggung jawab pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output uji F (simultan) diketahui nilai F hitung sebesar 82,513. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompetensi, disiplin dan kompensasi mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

5. Variabel Kompetensi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 7, diketahui bahwa nilai t_{hitung} yang diperoleh variabel kompensasi adalah sebesar 2,409 dengan signifikansi 0,000, > nilai t_{hitung} variable motivasi (2,138 dengan signifikansi 0,35) dan Disiplin kerja (2,618 dengan signifikansi 0,005). Dengan demikian kompensasi merupakan variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Badan Peencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Jeneponto.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.
2. Kompetensi, disiplin, dan kompensasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.
3. Kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Jeneponto.

Saran

1. Karena variabel Kompensasi dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling berpengaruh, sehingga saran yang dapat diberikan terkait variabel Kompensasi dengan melihat indikator yang paling rendah yaitu tingkat keterampilan, maka pihak BAPPEDA perlu meningkatkan kompensasi pegawai sesuai kineja masing-masing.
2. Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini merupakan variabel yang paling berpengaruh setelah Kompensasi, sehingga saran yang dapat diberikan terkait Disiplin Kerja dengan melihat indikator yang rendah yaitu pegawai sering melanggar aturan dan rendah tanggung jawab maka kepala Badan perlu melakukan evaluasi kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai dalam berskeja sehingga mengetahui seberapa besar pencapaian kerjanya.
3. Variabel Kompetensi merupakan variabel yang berpengaruh setelah Disiplin kerja dan Kompetensi, sehingga saran yang dapat diberikan terkait variabel Kompetensi dengan melihat indikator yang paling rendah adalah peningkatan kompetensi pegawai melalui studi lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohammad. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty. Cahyana.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, et al. (2006). *Organisasi dan Manajemen*. Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. Malayu. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, Fadilla. (2009). *Disiplin Kerja*. Artikel. Bulletin Psikologi Tahun IV. Desember 2009. Edisi Khusus Tahun XXXII.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.
- Mubyarto, 2009, *Ekonomi Pertanian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella Jauvani. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan Otomotif*. Edisi Kedua. Bandung: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Simanjuntak, J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Singodimedjo, Markum. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sudarmanto. (2011). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta.