Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk **JBK**

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 3 Tahun 2021

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN KABUPATEN TAKALAR

GAZALY RIFAI, Muhammad Idris, Mukhtar Hamsah *
[1]Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia
e-mail: gazalyrifai@gmail.com , muhammadidris@stienobel-indonesia.ac.id , mukhtarhamzah@stienobel-indonesia.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) Apakah Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. 2) Apakah Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. 3) Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar ? Hasil penelitian bahwa: 1) Kompensasi (X1) sebesar 0,411, Kompetensi (X2) sebesar 0,310 dan Disiplin (X3) sebesar 0,315 berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Artinya Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. 2) Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Disiplin (X3) berpengaruh secara simultan sebesar 93.1% terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Artinya Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. 3) Kompensasi merupakan variabel yang palin dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

Kata kunci: Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kemampuan dan keterampilan pegawai itu sendiri, ketersediaan fasilitas, motivasi dari pimpinan, sistem kompensasi, volume pekerjaan yang diberikan, dan kerja sama rekan kerja (Hasibuan 2006:35). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil resiko, memiliki tujuan yang realistis, memiliki rencana kerja dan berjuang untuk merealisasikan rencana tersebut. Manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan organisasi, harapan jangka panjang dapat dikembangkan, budaya organisasi menjadi mapan, mendapatkan karyawan yang memiliki potensi menjadi pimpinan organisasi, dan keuntungan organisasi semakin meningkat.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 3 Tahun 2021

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Adapun penelitian ini dilakukan di kantor Satuan Polisi Pamon Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu pada bulan November sampai dengan Desember 2019.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Satuan Polisi Pamon Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar sebanyak 74 orang pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik sampel jenuh yaitu seluru populasi di ambil sebagai sampel yaitu sebanyak 74 orang pegawai.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (multiple regression analysis).Analisislinier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yangditunjukkan oleh kompensasi, kompetensi dan disiplin terhadap variabel dependen(Y) yang ditunjukkan oleh kinerja pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independensebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b1X2 + b2X2 + b3X3+e}$$

Dimana:
Y = Kinerja pegawai
a = konstanta
X1 = Kompensasi
X2 = Kompetensi
X3 = Disiplin
b1, b2, b3, , = Koefisien pengaruh
e = Kesalahan Prediksi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Beberapa Instrumen yang di ujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-22), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid (sig.r_{hit}<α 0.05) atau r hitung > 0,30,

Uji realibilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi instrumen. Semua instrumen dikatakan reliabel atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrumen tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrumen dikatakan reliabel apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Uji Reliablitas

No. Item	Variabel	Nilai Alfha Crombach's	Ket
1	Kompensasi (X_1)	0.789	Realibel
2	Kompetensi (X_2)	0.795	Realibel
3	Disiplin (X_3)	0.787	Realibel
4	Kinerja Pegawai (Y)	0.792	Realibel

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 3 Tahun 2021

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan perhitungan hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dengan menggunakan Program SPSS Versi 22 menunjukkan bahwa semua variabel realibel, karena nilai alfha crombachtnya melebihi dari 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi. Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2 Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,116	0,804	0.424
Kompensasi (X_1),	0,411	5,241	0.000
Kompetensi (X_2)	0,310	2,588	0.012
Disiplin (X_3)	0,315	2,767	0.007

Sumber : Data diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi

$Y = 0{,}116 + 0{,}411\ X_1 + 0{,}310\ X_2 + 0{,}315 X_3$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat di interpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 0,116 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kompensasi, kompetensi dan disiplin nilainya tetap/konstan, maka Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar mempunyai nilai sebesar 0,116.
2. Nilai koefisien regresi Kompensasi (X_1) sebesar 0,411 berarti ada pengaruh positif variabel kompetensi terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar sebesar 0,411 sehingga apabila skor Kompensasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar sebesar 0,411 poin.
3. Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_2) sebesar 0,310 berarti ada pengaruh positif variabel kompensasi terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar sebesar 0,310 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar sebesar 310 poin.
4. Nilai koefisien regresi Disiplin (X_3) sebesar 0,315 berarti ada pengaruh positif Disiplin terhadap kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar sebesar 0,315 sehingga apabila skor Disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar sebesar 0,315 poin.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 5.16 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, kompetensi, dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3 Hasil Uji F

Model	Sum of Squars	Df	Mean square	F	P
Regression	24.653	3	8.218	305.418	0,000
Residual	1.830	68	0.027		

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk
JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 3 Tahun 2021

Total	26.483	71			

Berdasarkan tabel 5.16, didapatkan nilai F statistik sebesar 305,418 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi, kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompensasi, kompetensi, dan disiplin) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar pada tingkat signifikansi α=5 persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 4 Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	0,116	0,804	0.424
Kompensasi (X_1),	0,411	5,241	0.000
Kompetensi (X_2)	0,310	2,588	0.012
Disiplin (X_3)	0,315	2,767	0.007

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000< 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar

2) Pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,012 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar

3) Pengaruh *disiplin* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar

Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh t hitung 5.241 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai diterima.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

Jurnal Ilmiah
Bisnis & Kewirausahaan
Website: https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk JBK
OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 3 Tahun 2021

Adanya pengaruh tersebut menunjukan bahwa jika Pemberian gaji upah sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan jabatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pernyataan tersebut sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Handoko (2010), bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi pegawai karena besarnya kompensasi yang diberikan merupakan cerminan ukuran nilai pekerjaan pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi. Kompensasi pegawai merupakan tolak ukur kinerja pegawai. Kompensasi diberikan setelah pegawai menghasilkan kinerja tertentu atau pegawai berhasil melebihi target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini pimpinan harus bertindak adil dan tegas dalam pemberian kompensasi apabila pegawai berprestasi. Menurut Sanjaya dan Lasmini (2010), tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja pegawai akan rendah atau menurun sehingga menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian kompensasi dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja pegawai dan perusahaan.

2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar termasuk dalam kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa kompetensi pegawai masih perlu ditingkatkan. Kompetensi pegawai diperoleh melalui pendidikan, keterampilan dan pengalaman. Hasil penelitian yang diperoleh sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nuharty (2010) yang menemukan bahwa faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia. Hal sama dilakukan oleh Asniwati (2009) dengan judul penelitian" Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah kompensasi.

3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mencakup tingkat kepatuhan atau ketaatan pegawai dalam mengikuti seluruh tata tertib kerja organisasi yang berlaku pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Disiplin kerja relatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan organisasi. Apa dan bagaimana disiplin kerja pegawai tersebut, terlihat dari beberapa indikator yang diteliti : (a) ketaatan terhadap peraturan, (b) ketepatan penggunaan waktu, (c) ketepatan dalam pelaksanaan tugas, dan (d) kepatuhan pada pimpinan. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini sepadan dengan hasil penelitian yang diperoleh oleh Bahrianto (2010) dengan judul penelitian "Pengaruh disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplina kerja pegawai maka semakin tinggi pula prestasi kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompensasi, kompetensi, dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi, kompetensi, dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.

OPEN ACCESS
Online ISSN: 2622-0806
Vol. 10 No. 3 Tahun 2021

2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), dan disiplin (X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompensasi, kompetensi, dan disiplin akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.
3. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima akan semakin meningkatkan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar.

DAFTAR PUSTAKA

Argyris Chris, 2010. Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making, San Francisco.
As'ad. Moh. 2011. Psiklogi Industri, Yogyakarta : Liberty
Byant, and White. 2011. Human Resource Management. Illinois. Irwin.
Cushway, & Lodge, 2011., Human Resources Management (Manajemen Sumber Saya Manusia), PT. Ilex Media Komputindo, Jakarta.
Gomes Cardose Faustino, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi : Yogyakarta, Yogyakarta.
Gomes R, Luis et-al, 2010. Managing Human Resouces, Edisi 3, New Jersy
Gibson, dkk, 2009. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.
Hasibuan dan Blanchard Ken, 2009. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Erlangga Jakarta
Handoko, 2009. Perilaku Organisasi, Sinar Baru Bandung.
Jamaluddin. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
MangkuPrawiraSyafri, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi I, Program Pasca Sarjana, IB, Bogor.

Muh. Anwar. 2010. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
Robbins, Stephen P., 2011. Organization Theory, Structure, Design and Aplication. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
Ruky, 2009. Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
Siagian, S.P,2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
Sinungan,2010. Perspektif Prilaku Organisasi. Rajawali Pres; Jakarta.
Watson, 2009. The Essence Of Business Process Re-Engineering Terjemahan, Andi, Yogyakarta.

Copyright 2021. The Author(s). This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY-SA) 4.0 license.