

# **PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PERSONIL DIREKTORAT POLISI PERAIRAN DAN UDARA POLDA SULAWESI SELATAN**

**Ruslan H. M. Arsyad, Muhammad Idris, Asri \***

<sup>1</sup>Manajemen Sumber Daya Manusia Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis 1) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan. 2) Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan. 3) variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilakukan pada Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 200 orang personil. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: secara parsial kompensasi, kompetensi dan disiplin positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi, kompetensi dan disiplin akan mendorong peningkatan produktivitas kerja personil secara lebih maksimal. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan disiplin (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja personil (Y) yang berarti bahwa kompensasi, kompetensi dan disiplin akan meningkatkan produktivitas. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap produktivitas personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan.

**Kata kunci:** kompensasi, kompetensi, disiplin, produktivitas

## **PENDAHULUAN**

Korps Kepolisian Perairan dan Udara atau biasa disingkat Korpolaairud adalah satuan di dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia yang mendukung tugas-tugas kepolisian lewat air (sungai/laut) dan udara. Direktorat Kepolisian Perairan (Ditpolair) adalah bagian integral Polri yang mengemban tugas di wilayah perairan dalam rangka memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, sebagai upaya terciptanya keamanan dalam Negeri. Tugas dan tanggung jawab yang bereat tersebut membutuhkan kompensasi, kompetensi dan disiplin yang tinggi.

Salah satu modal utama yang dimiliki organisasi dalam menciptakan keunggulan yang kompetitif adalah sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam suatu organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang unggul, handal dan terampil, pekerjaan yang dilakukan dapat mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hasil yang optimal, organisasi memerlukan upaya dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Organisasi dapat memperoleh keunggulan yang kompetitif dengan memanfaatkan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia seperti pemberian kompensasi.

Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2009: 114) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemberian kompensasi secara tepat dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2010) bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat produktivitas kerja. Hasibuan (2009:120) juga mendukung pendapat tersebut. Ia menyatakan bahwa kompensasi dapat meningkatkan Produktivitas pegawai. Dengan adanya balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

Kompensasi berperan dalam meningkatkan Produktivitas pegawai. Sistem kompensasi adalah suatu cara penggajian yang penetapannya besarnya jasa yang didasarkan system kompensasi ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan. Jadi dalam system kompensasi pekerja bisa mendapat balas jasa besar atau kecil, tergantung kecermatan kalkulasi mereka.

Variabel lain yang mempengaruhi Produktivitas pegawai salah satunya adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (skill), pengetahuan (knowledge), dan perilaku (attitude) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

Pada manajemen Produktivitas kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi Produktivitas dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki Produktivitas yang sempurna, konsisten dan efektif dibandingkan dengan karyawan yang memiliki Produktivitas rata-rata

Produktivitas pegawai tidak selalu dalam kondisi yang baik. Produktivitas 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 2009:35).

Pegawai yang memiliki Produktivitas 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 Produktivitas 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.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin menurut Sinungan (2010), adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan aturan dan norma yang ada.

Disiplin menurut Hurlock (2010), bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh Kompensasi, kompetensi dan Disiplin Terhadap Produktivitas kerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan”.

## METODE PENELITIAN

Adapun penelitian ini dilakukan di Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan yaitu pada bulan November sampai dengan Desember 2019. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan, sebanyak 200 orang pegawai. Jumlah sampel adalah sebanyak 200 orang atau sampel jenuh. Semua populasi menjadi sampel. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Regresi Berganda..

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 1 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel kompensasi, kompetensi, dan disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 1  
Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>

| Model        | Sum of Squares | df  | Mean Square | F       | Sig.              |
|--------------|----------------|-----|-------------|---------|-------------------|
| 1 Regression | 24,653         | 3   | 8,218       | 405,418 | ,000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 1,830          | 196 | ,027        |         |                   |
| Total        | 26,483         | 199 |             |         |                   |

Sumber : Data primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 16, didapatkan nilai F statistik sebesar 405,418 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 Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan.

### b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompensasi, kompetensi, dan disiplin) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan pada tingkat signifikansi  $\alpha=5$  persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2. Hasil Uji Parsial  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | ,216                        | ,144       |                           | ,904  | ,424 |
| X1           | ,511                        | ,078       | ,378                      | 5,241 | ,000 |
| X2           | ,410                        | ,120       | ,323                      | 2,588 | ,012 |
| X3           | ,415                        | ,114       | ,297                      | 2,767 | ,007 |

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh *kompensasi* terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompensasi* berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan.
- 2) Pengaruh *kompetensi* terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,012 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan.
- 3) Pengaruh *disiplin* terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,007 < 0,05$ , maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan.

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai  $R^2$  yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted*  $R^2$  untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted*  $R^2$  dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* ( $R^2$ ) pada Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |                   |          |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |
|                            |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change |
| 1                          | ,965 <sup>a</sup> | ,931     | ,928              | ,16403                     | ,931              | 305,418  |

Berdasarkan output SPSS pada tabel 18 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sebesar 0,931, hal ini berarti

koefisien determinasi pengaruh kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,931 atau 93.1% variansi kinerja pegawai ( $Y$ ) dipengaruhi oleh kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ). Sedangkan 6,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan dalam kategori tinggi, ini menunjukkan bahwa pegawai telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompensasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan disiplin ( $X_3$ ) terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan. ***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 ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai diterima.

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 (2001), 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 (2007), 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.

Kompensasi juga sebagai factor yang penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai perangsang dalam mendorong pegawai agar tujuan perusahaan tercapai. Temuan penelitian ini didukung hasil penelitian dari Mawar (2007) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan 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 (2004) 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 (2004) yang menemukan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, keterampilan dan insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah pengalaman kerja.

Pendidikan Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan rata-rata sarjana (S1) yang menunjukkan bahwa kemampuan dari segi ilmu pengetahuan tergolong tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nasution (1996 : 10) bahwa pendidikan berkenaan dengan perkembangan dan perubahan kelakuan yang dididik. Pendidikan bertalian dengan transmisi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan dan aspek-aspek kelakuan lainnya kepada generasi muda. Dikemukakan pula bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan seseorang.

Sedangkan keterampilan pegawai juga termasuk dalam kategori tinggi, hal ini disebabkan seringnya pegawai diikutkan dalam pelatihan-pelatihan baik secara lokal maupun di tingkat nasional. Kebijakan pimpinan untuk memberikan/mendorong pegawainya untuk mengikuti pelatihan merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Sedangkan pengalaman pegawai pada umumnya cukup berpengalaman dalam bidang tugasnya sehingga mereka sudah paham betul mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

## **2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari analisis data dengan menggunakan program SPSS 22 mengindikasikan bahwa variabel motivasi dengan t hitung sebesar 2,767 dengan dengan signifikansi 0.000 yang berarti bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian “pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai bagian industri pemasaran di perusahaan unit I Jawa Tengah”, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa pelatihan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama.

Hasil dari motivasi secara umum dinilai dengan perilaku yang ditunjukkan, jumlah usaha yang dikeluarkan, atau strategi pilihan yang digunakan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan atau tugas. Usaha yang sesungguhnya adalah hasil motivasi yang berkaitan dengan perilaku langsung. Perilaku dipengaruhi oleh input dari individu, faktor konteks pekerjaan dan motivasi; Prestasi juga mencerminkan suatu standar eksternal yang biasanya ditetapkan oleh organisasi dan dinilai oleh manajer.

Motivasi merupakan salah satu peran yang harus dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya. Pemimpin memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan. Pemimpin memberikan dukungan, membantu dan mengarahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seorang pemimpin harus mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi karyawannya, dan lebih jauh diupayakan untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, dalam *Goal Theory* (Suprihanto, 1987) dinyatakan bahwa produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya, demikian pula sebaliknya semakin kecil motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan maka tingkat produktivitasnya semakin kecil.

Motivasi kerja yang tinggi ditandai oleh semangat atau kegiatan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Motivasi menyangkut perilaku manusia di mana motivasi

kerja hanya dapat diwujudkan apabila faktor-faktor pendorongnya dipahami. Motivasi dan produktivitas atau Prestasi Kerja mempunyai hubungan yang sangat erat, keduanya sulit untuk ditentukan mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan dipengaruhi. Armstrong (1998) menjelaskan bahwa meningkatkan motivasi dapat menghasilkan lebih banyak usaha yang diwujudkan dalam bentuk prestasi kerja. Tujuan utama motivasi adalah menciptakan semangat kerja, keyakinan yang kuat atas pekerjaan. Sesuatu yang dikerjakan Karena ada motivasi akan membuat orang senang mengerjakan, merasa dihargai atau diakui, dan bekerja keras. Orang yang termotivasi diukur melalui bekerja sesuai standar, senang bekerja, merasa bahagia, bekerja keras, sedikit pengawasan dan semangat juang tinggi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Secara parsial kompensasi, kompetensi, dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan. Ini berarti bahwa peningkatan kompensasi, kompetensi, dan disiplin mampu meningkatkan kinerja pegawai. 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 sebesar dan secara parsial menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar kompensasi yang diterima akan semakin meningkatkan kinerja Personil Direktorat Polisi Perairan dan Udara Polda Sulawesi Selatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Argyris Chris, 2012. Single-Loop And Double-Loop Models in Research And Decision Making, San Francisco.
- As'ad. Moh. 2010. Psikologi Industri, Yogyakarta : Liberty
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103.
- Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 94-103.
- Byant, and White. 2011. Human Resource Management. Illinois. Irwin.
- Cushway, & Lodge, 2010., Human Resources Management (Manajemen Sumber Saya Manusia), PT. Ilex Media Komputindo, Jakarta.
- Firman, A., & Hidayat, M. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Diklat Terhadap Motivasi Kerja Melalui Pengembangan Karir Asn Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Barru. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 17(2), 309-321.
- Firman, A., & Putra, A. H. P. K. (2020). The Effect of Social Media Utilization, Campus Environment and Entrepreneurship Knowledge on Student Entrepreneurial Interest. *Point Of View Research Management*, 1(4), 131-143.
- Firman, A., Ilyas, G. B., Reza, H. K., Lestari, S. D., & Putra, A. H. P. K. (2021). The Mediating Role of Customer Trust on the Relationships of Celebrity Endorsement and E-WOM to Instagram Purchase Intention. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 8(1), 107-126.
- Gibson, dkk, 2013. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Jilid I, edisi Kedelapan, Erlangga, Jakarta.

- Gomes Cardose Faustino, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Andi : Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gomes R, Luis et-al, 2011. Managing Human Resources, Edisi 3, New Jersey
- Handoko, 2013. Perilaku Organisasi, Sinar Baru Bandung.
- Hasibuan dan Blanchard Ken, 2012. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia, Erlangga Jakarta
- Heslina, H., & Syahrini, A. (2021). The influence of information technology, human resources competency and employee engagement on performance of employees. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(1), 01-12.
- Jamaluddin. 2010. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Pemda Kabupaten Sidenreng Rappang. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 104-116.
- Jumady, E., & Lilla, L. (2021). Antecedent and Consequence the Human Resources Management Factors on Civil Servant Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1 (2), 104-116.
- MangkuPrawiraSyafri, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Edisi I, Program Pasca Sarjana, IB, Bogor.
- Maryadi, K. Y., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Disiplin, dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(3), 250-259.
- Mubyl, M., & Latief, F. (2019). Peranan Indikator-Indikator Keterampilan Komunikasi Terapeutik dalam Memprediksi Kepuasan Kerja Perawat RSJ Negeri di Makassar. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 2(2), 2-22.
- Muh. Anwar. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wajo. Skripsi . Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, Tidak dipublikasikan.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84-93.
- Nugraha, A., & Firman, A. (2020). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Pangkep.
- Robbins, Stephen P., 2010. Organization Theory, Structure, Design and Application. Third edition. Prentice Hall Internasional Edition. New Jersey, USA.
- Saiba, L., Firman, A., & Hidayat, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Bupati Pegunungan Arfak Propinsi Papua Barat. *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 1(1), 86-93.
- Siagian, S.P, 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, 2011. Perspektif Prilaku Organisasi. Rajawali Pres; Jakarta.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72-83.
- Sitorus, D. S., Putri, A. A., Hidayat, P. R., & Rostina, C. F. (2021). The Influence of Selection, Motivation and Utilization of Information System Academic for Lecturer (SIAD) on the Lecturer Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 61-71.
- Suriyanti, S., Firman, A., Nurlina, N., Ilyas, G. B., & Putra, A. H. P. K. (2020). Planning Strategy of Operation Business and Maintenance by Analytical Hierarchy Process and Strength, Weakness, Opportunity, and Threat Integration for Energy Sustainability. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(4), 221-228.