



ISSN:2338-2554

E-ISSN: 2809-0691

WIDYA PUBLIKA

JURNAL ILMIAH MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK
PASCASARJANA UNIVERSITAS NGURAH RAI

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BANGLI

Ni Kadek Ari Setianingsih¹, Lilik Antarini², I Wayan Sudemen³

¹FISIP Universitas Warmadewa Email : Arisetianingsih4121@gmail.com

²FISIP Universitas Warmadewa Email: lilikantarini2017@gmail.com

³FISIP Universitas Warmadewa Email: iwynsudemen@gmail.com

Abstract

Human resources are a very important part in achieving goals. Whether a goal is achieved or not depends on the employee's performance, in this case an employee has an important role in the success of achieving the goal. Every organization always tries to increase employee work productivity. For this reason, leaders need to find ways and solutions to improve employee performance. This is important, because performance reflects deep enjoyment of the work done so that work can be completed and better results can be achieved. This research aims to explain the influence of compensation and competency on employee performance at the Bangli Regency Regional Secretariat. The research design used in this research is an associative design, namely research that has the influence of one variable on another variable or determines the relationship between variables. The population in this study were all employees at the Bangli Regency Regional Secretariat. Sampling used a non-probability sampling method. The sampling technique used the Slovin formula with a sample size of 68 respondents. The analysis techniques used to test the hypothesis are product moment correlation, multiple linear regression analysis, coefficient of determination analysis, t test and F test. The results of the study show that compensation has a positive and significant effect on employee performance, competency has a positive and significant effect on employee performance and compensation. and competency simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Suggestions for future researchers can develop this research by adding other variables.

Keywords: *Compensation, Competency, Employee Performance*

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan tergantung dari kinerja pegawainya, dalam hal ini seorang pegawai memiliki peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pemimpin perlu mencari cara dan solusi

guna menimbulkan kinerja para pegawai. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain asosiatif yaitu suatu penelitian yang memiliki pengaruh satu variabel terhadap variabel lain atau mengetahui hubungan antara variabel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli. Pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel 68 responden. Teknik analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah korelasi product moment, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain.

Kata Kunci : *Kompensasi, Kompetensi dan Kinerja Pegawai*

A. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi yang menjadi kunci utama dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi. Suatu organisasi yang baik harus dapat mengelola dengan optimal sumber daya manusianya di semua tingkat level pekerjaan yang dilakukan, oleh sebab itu sudah menjadi tantangan tersendiri bagi suatu organisasi untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Mangkunegara, 2017). Sumber daya manusia adalah suatu strategi perencanaan, pelaksanaan dan pemeliharaan yang bertujuan dalam mengelola manusia (pegawai) agar memiliki kinerja yang maksimal termasuk dalam kebijakan pengembangan serta proses untuk mendukung strategi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam pencapaian tujuan. Faktor tercapai atau tidaknya tujuan tergantung dari kinerja pegawainya, dalam hal ini seorang pegawai memiliki peran penting atas keberhasilan pencapaian tujuan. Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pemimpin perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para pegawai.

Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai (Rivai, 2016). Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah karena kinerja pegawai timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi bagi organisasi. Salah satu upaya organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemberian kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih semangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2017). Hasil penelitian sebelumnya mengenai kompensasi yaitu menurut Bahrial (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Candra (2020) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan nilai yang baik (Wibowo, 2016). Hasil penelitian sebelumnya mengenai kompetensi yaitu menurut Sriwahyuni (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian Yani (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli merupakan unsur pembantu yang mempunyai tugas dan kewajiban membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli beralamatkan di Jln. Brigjen Ngurah Rai, No. 30, Kelurahan Kawan, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. Dalam upaya terlaksananya fungsi dan tugas dari Sekretariat

Daerah Kabupaten Bangli dengan baik, maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal. Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa Sasaran Kerja Pegawai pada tahun 2020, 2021 dan 2022, dimana Sasaran Kerja Pegawai tertinggi berada pada tahun 2021 dengan nilai persentase sebesar 82%, Sasaran Kerja Pegawai pada tahun 2020 dengan nilai persentase sebesar 81% dan Sasaran Kerja Pegawai terendah berada pada tahun 2022 dengan nilai persentase sebesar 79%. Berdasarkan data Sasaran Kerja Pegawai tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2022 mengalami penurunan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli?

Hipotesis adalah jawaban sementara yang perlu diuji kebenarannya (Sugiyono,2018). Berdasarkan pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

- H1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli.
- H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli.
- H3. Kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain asosiatif yaitu suatu penelitian yang memiliki pengaruh satu variabel terhadap variabel lain atau mengetahui hubungan antara variabel (Sugiyono, 2018). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data berupa angka serta dianalisis menggunakan alat statistic (Indriantoro, 2013). Jenis hubungan dalam penelitian ini adalah hubungan linier karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2018). Atas pemahaman tersebut maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli yang jumlah 213 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang dapat mewakili seluruh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan atau peluang yang tidak sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018). Untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003). Berdasarkan perhitungan pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin jumlah sampel yang didapat adalah 68 responden. Teknik pengumpulan data adalah upaya atau cara yang dilakukan oleh peneliti dalam mengumpulkan data yang dibutuhkan.

C. PEMBAHASAN

1. Analisis Korelasi *Product Moment*

Analisis korelasi *product moment* digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil analisis korelasi *product moment* dapat dilihat pada tabel berikut:

Hail Analisis Korelasi *Product Moment*
Correlations

		Kompensa	Kompeten	Kinerja
Kompensasi	Pearson	1	,897	,909**
	Correlation		,000	,000
	Sig. (2-	68	68	68
Kompetensi	Pearson	,897	1	,894**
	Correlation	,000		,000
	Sig. (2-	68	68	68
Kinerja Pegawai	Pearson	,909	,894	1
	Correlation	,000	,000	
	Sig. (2-	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa hasil pengujian korelasi terhadap nilai signifikansi hubungan variabel kompensasi, kompetensi dan kinerja pegawai sebesar 0,000 yang berarti angka tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Nilai *pearson correlation* pada variable kompensasi sebesar 0,909 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan sangat kuat dan nilai *pearson correlation* pada variabel kompetensi sebesar 0,894 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan sangat kuat.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Adapun hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficient^a

		Unstandardize		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,752	1,450		2,588	,012
	Kompensas	,526	,101	,550	5,196	,000
		,305	,081	,400	3,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis regresi maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 3,752 + 0,526 X_1 + 0,305 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda, diperoleh persamaan garis regresi yang memberikan informasi bahwa:

- Nilai $a = 3,752$, berarti apabila tidak ada perhatian terhadap kompensasi dan kompetensi atau nilainya tetap. Maka, besarnya kinerja pegawai adalah 3,752.
- Nilai koefisien regresi $b_1 = 0,526$, berarti apabila kompensasi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- Nilai koefisien regresi $b_2 = 0,305$, berarti apabila kompetensi meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat dijelaskan pola pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan adanya pengaruh yang searah, dimana apabila kompensasi dan kompetensi ditingkatkan, maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja pegawai.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Adapun hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Model Summary

Model 1	R ,926	R Square ,858	Adjusted R Square ,853	Std. Error of the Estimate 2,59511
------------	-----------	------------------	---------------------------	---------------------------------------

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa hasil analisis koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,853. Ini berarti besarnya kontribusi antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 85,3% sedangkan sisanya 14,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

4. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing koefisien regresi dari variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji t Coefficients^a

		Unstandardize		Standardized		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,752	1,450		2,588	,012
	Kompensas	,526	,101	,550	5,196	,000
		,305	,081	,400	3,782	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji t menunjukkan bahwa nilai t-hitung dari kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai sekaligus

menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompensasi adalah 5,196 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli dapat diterima.
- b. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi adalah 3,782 dan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Ini berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli dapat diterima.

5. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh koefisien regresi dari variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	2635,11	2	1317,55	195,64	,000
Regressi	437,74	65	6,735		
	3072,86	67			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa nilai F-hitung 195,640 dan signifikan F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli dapat diterima.

D. PENUTUP

4.1 Simpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang dikemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah nilai *pearson correlation* pada variabel kompensasi yaitu sebesar 0,909 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan sangat kuat. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kompensasi semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik begitu sebaliknya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli. Berdasarkan nilai *pearson correlation* pada variabel kompetensi yaitu sebesar 0,894 yang berarti bahwa tingkat hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai dapat dinyatakan sangat kuat. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika kompetensi semakin baik, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik begitu sebaliknya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai F-hitung 195,640 dan signifikan F adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika semakin baik kompensasi dan kompetensi maka kinerja pegawai akan semakin baik begitu sebaliknya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bangli

DAFTAR PUSTAKA

- Bahrial, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai KPU Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional*. (2) 1, 15-26.
- Candra, A. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pengelola Kearsipan Yang Ada Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. (5) 1, 815-825.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2017. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFPE.
- Indriantoro, N. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFPE.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sriwahyuni, A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kedisiplinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Makassar Di Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmu Ekonomi*. (5) 1, 137-150.
- Sugiyono. (2018). *Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Swatiningsih, K. S. (2016). *Statistik Deskriptif Konsepsi Dan Aplikasi*. Denpasar: Asosiasi Ilmu Politik Indonesia Cabang Bali.
- Umar, H. (2003). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo. (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, N. (2017). *Cara Mudah Memahami Statistik 2*. Denpasar: Keraras Emas.
- Yani, L. S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor

Pelayanan Pajak Pratama Tapak Tuan. *Jurnal Magister Manajemen*. (2) 1, 85-92.