

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar

Sirnan Sirnan

Universitas PEPABRI Makassar

Korespondensi penulis: sirnanupm@gmail.com

Sri Indira Hartawati

STIE Yapman Majene

E-mail: sri.indira@yahoo.com

Abstract. *This study aims to determine the effect of compensation and competence on employee performance at the office of marine and fisheries of Takalar Regency. The types of data used are qualitative data and quantitative data, then the data sources used are primary data and secondary data. The data analysis method use is descriptive analysis and statistical analysis through multiple regression test, correlation coefficient, coefficient of determination, t test and f test. The results of this study indicate that compensation and competence partially and simultaneously have a positive and significant effects and employee performance at the office of maritime affairs and fisheries of Takalar regency.*

Keywords: *Compensation, Competency, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Adapun jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, kemudian sumber data yang digunakan, yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik melalui uji regresi berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Kinerja

PENDAHULUAN

Pada masa persaingan global saat ini tenaga kerja sebagai sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan instansi pemerintah tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri. Dalam kenyataannya banyak SDM yang tidak memiliki kompetensi yang memadai seperti selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan.

Kompetensi harus dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh sumber daya manusianya.

Kompensasi menjadi salah satu alasan untuk peningkatan kinerja pegawai, jadi dalam hal ini diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara pegawai dan

instansi tersebut. Pegawai memberikan kinerja atau hasil kerjanya untuk perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada instansi.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dengan kinerja yang baik yang dimiliki pegawai maka pencapaian tujuan instansi akan lebih maksimal sebagaimana diharapkan oleh perusahaan.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menghubungkan kompetensi dan kompensasi dengan kinerja pegawai. Jika program kompensasi dirasa adil oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah mempertahankan dan memotivasi pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam sebuah instansi dalam ia bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan semua jenis penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian.

Dari hasil observasi awal ditemukan bahwa 1) terjadi penurunan kinerja pegawai, dan 2) pekerjaan di seksi yang tidak mempunyai staf dibantu oleh seksi yang lain sehingga pencapaian kerja tidak dicapai secara maksimal. Kemungkinan biasa terjadi pendistribusian pekerjaan yang tidak merata di antar pegawai, beban kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai lainnya karena dituntut pekerjaan harus segera selesai, sehingga tidak jarang pegawai yang dipandang mampu oleh pemimpin bekerja *overtime*.

Fenomena yang sering terjadi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar yaitu tingginya kebutuhan hidup para pegawai berdasarkan tingkat golongan dan tanggung jawab yang diberikan, maka itulah mengapa kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai karena semakin tinggi golongan dan tanggung jawab maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian kompensasi

Dalam UU Nomor 5 tahun 2014 tentang aparatur sipil Negara (UU ASN) pasal 79 disebutkan bahwa: (1) pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS, (2) gaji sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) dibayar sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan resiko pekerjaan dan (3) gaji sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara tetap.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employess baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak berupa uang (Martoyo dalam Sinambela 2017:218)

Dari pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya oleh para ahli, maka dapat dipahami bahwa kompensasi adalah fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia. Karena kompensasi adalah sebuah pendapat yang berbentuk uang yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dan kompensasi yang lainnya sehingga pegawai merasa berharga atas jasa yang dia miliki dalam bekerja di dalam instansi yg ditempati bekerja.

Tujuan pemberian kompensasi, menurut Hasibuan (2017:121) sebagai berikut: Pemenuhan kebutuhan ekonomi, meningkatkan produktivitas kerja, memajukan organisasi atau instansi, menciptakan keseimbangan dan keadilan.

Adapun indikator-indikator kompensasi berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 21 adalah sebagai berikut : gaji, tunjangan, fasilitas dinas, cuti serta jaminan pensiun dan jaminan hari tua

Kompetensi

Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya (Mangkunegara 2017:40)

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan keahlian dan sikap (Edison dkk 2017:140).

Dari pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya oleh para ahli, maka dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan suatu ukuran kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk menunjukkan dan mengaplikasikan keterampilannya tersebut dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta memiliki keunggulan atau keahlian baik menyangkut pengetahuan, keahlian atau pun sikap sehingga ia dapat bekerja secara produktif.

Sedarmayanti (2017:237) mengemukakan kompetensi seseorang sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain.

a. Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan artinya mengakui akan kejujuran dan kemampuan seseorang. Kepercayaan dan nilai seseorang terhadap sesuatu yang tentu sangat berpengaruh terhadap sikap dan perilaku seseorang.

b. Keahlian keterampilan

Aspek ini memegang peran dalam membentuk keterampilan.

Edison dkk, (2017:139) mengemukakan terdapat beberapa indikator kompetensi sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapat dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b. Keahlian (*skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

c. Sikap (*attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

Spencer dan spencer dalam busro (2018:32) mengemukakan terdapat beberapa indikator kompetensi dalam kinerja pegawai, sebagai berikut:

a. Motif, yaitu kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan.

b. Faktor bawaan, yaitu karakter dan respon yang konsisten.

c. Konsep diri, yaitu gambaran diri atau sikap, nilai, citra dan seseorang

d. Pengetahuan, yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

e. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut undang-undang No. 5 tahun 2014 yang dinamakan sebagai aparatur sipil Negara (ASN), kinerja merupakan keadaan yang dilaporkan, transparan dan dikonfirmasi kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui keberhasilan dalam mencapai visi lembaga,

serta mengetahui dampak negatif serta positif dari suatu operasional kebijakan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu sudah terjadi sehingga menjadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga instansi menghadapi krisis yang serius. Menurut sedarmayanti, (2017:129) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2017:132)

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab diberikan (Bintoro dan Daryanto 2017:106). Kinerja sebagai ilmu dan seni mengelola sumber daya yang tersedia berorientasi kinerja demi mencapai tujuan organisasi (Rahmat 2018:1).

Dari pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya oleh para ahli, maka dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Adapun indikator-indikator yang terdapat dalam kinerja yaitu peraturan pemerintah republik indonesia nomor 46/2011 tentang penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil adalah sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, kepemimpinan, kerja sama, kedisiplinan, dan tanggung jawab.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini berlokasi di Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar yang beralamat di jalan Fitrah No.12 Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama 1 bulan mulai September 2023 sampai dengan Desember 2023.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan metode analisis data menggunakan SPSS. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar yang berjumlah 46 orang. Teknik Penulisan sampel yg digunakan di dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh adalah semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, dimana 43 orang dijadikan sampel pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar karena kepala dinas dan 2 pegawai tidak dijadikan responden.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-Laki	22	51,17
2	Perempuan	21	48,83
Jumlah		43	100

Sumber: Data diolah, 2023

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan pegawai.

No.	Pendidikan Pegawai	Jumlah Pegawai	Persentase%
1	SMA	7	16,24
2	Diploma (DIII)	2	4,67
3	Strata 1 (S1)	30	69,75
4	Strata 2 (S2)	4	9,34
Jumlah		43	100

Sumber: Data diolah, 2023

Analisis Statistik

1. Analisis regresi linear berganda

Menurut Sugiyono (2016:275) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen, analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan, dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif.

Tabel 3. Hasil analisis regresi linear berganda**Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.971	1.369			
	Kompensasi	.776	.083	.704	9.341	.000
	Kompetensi	.443	.110	.304	4.029	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Melalui program SPSS 25 *for windows*, maka didapat persamaan regresi linear berganda antara variabel X dan Y adalah:

$$Y = -1,971 + 0,776X_1 + 0,443X_2$$

Dari persamaan regresi diatas dapat dilihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar $-1,971$, artinya jika kompensasi dan kompetensi nilainya 0, maka kinerja pegawai adalah $-1,971$.
- b. Nilai $0,776$ artinya jika kompensasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $0,776$ satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- c. Nilai $0,443$ artinya jika kompetensi yang mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar $0,443$ satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

2. Analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2)

Kemudian untuk mengukur keeratan dan kekuatan antara variabel maka akan dilakukan dengan analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2) analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua lebih variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) terhadap variabel dependen (Y) secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen ($X_1, X_2 \dots X_n$) secara serentak terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 4. Hasil analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.936 ^a	.877	.870	.97911

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: SPSS 25 for windows, diolah (2023)

1. Koefisien korelasi (r)

Hasil analisis yang telah diuji dalam program SPSS 25 pada Tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) terdapat pada nilai R sebesar 0,936 atau 93,6% yang berarti dalam kriteria sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki hasil yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai.

2. Uji koefisien determinasi

Hasil analisis pada tabel 4 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai Adjusted R Square 0,870 atau 87% dan sisanya 13% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

3. Interpretasi analisis korelasi *bivariate pearson*

Hasil analisis regresi linear berganda yang dianalisis menggunakan SPSS 25, maka disajikan hasil analisis korelasi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil uji korelasi *bivariate pearson*

Correlations

		Kompensasi (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.676**	.909**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	43	43	43
Kompetensi (X2)	Pearson Correlation	.676**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	43	43	43
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.909**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	43	43	43

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

Sumber: SPSS 25 for windows (diolah 2023)

Hasil output uji analisis korelasi *bivariate pearson* maka dapat disimpulkan bahwa:

- a. Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.
- b. Kompensasi terhadap kinerja pegawai secara parsial r hitung $> r$ tabel ($0,909 > 0,294$) terdapat korelasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai .

4. Uji F (simultan)

Uji F digunakan untuk membandingkan signifikan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya berpengaruh secara bersama-sama dengan tingkat $F_{tabel} = (k;n-k)$, $F(2;43-2)=F(2;41)= 3,23$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat berdasarkan tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272.305	2	136.152	142.025	.000 ^b
	Residual	38.346	40	.959		
	Total	310.651	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Kompensasi

Sumber: SPSS 25 for windows diolah (2023)

Hasil pengujian pada Tabel 6, dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 142,025 dengan nilai F_{tabel} adalah 3,23 sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $142,025 > 3,23$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak. Dari hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pembahasan ini digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan. Maka dari itu dibawah ini beberapa penjelasan mengenai pengaruh tersebut.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Hasil uji t variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel ($9,341 > 1,683$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima seorang pegawai baik berupa fisik maupun non fisik yang diterima atas hasil kerja yang telah dilakukan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siti Fatimah (2021) dengan hasil analisis regresi linear sederhana disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Pemerintahan Kecamatan Tallo Makassar. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2017:225) bahwa " kinerja memiliki hubungan dengan pemberian kompensasi artinya jika kompensasi diberikan secara layak dan wajar maka kinerja akan meningkat dan akan berdampak kepada variabel lainnya, namun jika kompensasi dilakukan tidak dibayar secara wajar dan layak maka kinerja akan menurun".

2. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Hasil uji t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung $>$ t tabel ($4,029 > 1,683$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian variabel kompetensi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Namira Mardin Amir (2016) dengan hasil analisis regresi linear sederhana yang disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Bintoro dan Daryanto (2017:162) bahwa " semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya".

3. Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja

Hasil penelitian variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil regresi linear berganda yaitu $Y = -1,971 + 0,776X_1 + 0,443X_2$ yang berarti adanya hubungan positif antara kompensasi dan

kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mariana (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kab Mejene.

Persentase tertinggi pada variabel kompensasi terdapat pada pernyataan kedua yaitu tunjangan yang diberikan instansi pada pegawai sesuai dengan yang diharapkan sebesar 76,27% dan nilai terendah terdapat pada pernyataan ketiga yaitu Instansi menyediakan fasilitas dinas berupa rumah, kendaraan dan lain-lain terhadap para pegawai sebesar 73,48%

Variabel kompetensi tertinggi terdapat pada pernyataan ketiga yaitu apakah pengetahuan yang miliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani sebesar 67,44% dan nilai terendah terdapat pada pernyataan pertama yaitu dengan kompetensi Saudara memiliki pengetahuan yang cukup dalam mengerjakan tugas yang diberikan sebesar 62,32%.

Variabel kinerja dengan persentase tertinggi terdapat pada pernyataan kelima yaitu pegawai bersedia memberikan pelayanan terbaik kepada publik sebesar 81,86% dan persentase terendah pada pernyataan ketiga yaitu dengan adanya pemberian upah berdasarkan jam kerja maka dapat meningkatkan ketepatan waktu kinerja pegawai sebesar 76,74%.

Hasil tertinggi terdapat pada variabel kinerja pegawai dengan nilai persentase 78,88% yang berarti dalam kategori baik, variabel kompensasi dengan nilai persentase 74,64% yang berarti dalam kategori baik, selanjutnya variabel kompetensi dengan nilai persentase 65,02% dengan kategori baik.

Selanjutnya dengan koefisien determinasi yang hasilnya Adjusted R Square termasuk dalam kriteria sangat kuat dan korelasi (r) yang nilai R dalam kriteria sangat kuat, dan hasil uji F hitung > F tabel artinya kompensasi dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan penelitian Darso (2016), dengan kedua faktor tersebut yaitu kompensasi dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian serta analisa pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh kompensasi pada pegawai mencapai 74,69% yaitu kategori baik, dan deskripsi terhadap kompetensi pada pegawai mencapai 65,02% yaitu kategori baik, sedangkan pada deskripsi terhadap kinerja pegawai mencapai nilai 78,88% yaitu dengan kategori baik.

Kemudian telah dilakukan metode analisis menggunakan regresi linear berganda dengan hasil $Y = -1,971 + 0,776X_1 + 0,443X_2$ yang berarti adanya hubungan positif antara kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Serta hasil korelasi (r) adalah R sebesar 0,936 atau 93,06% yang berarti dalam kategori sangat kuat, kemudian diperoleh hasil determinasi yaitu 87% dan sisanya sebesar 13% dipengaruhi oleh beberapa faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Hasil F hitung $>$ F tabel ($142,025 > 3,23$) dengan signifikan F $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak ini berarti bahwa variabel independen kompensasi (X_1) dan kompetensi (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Selanjutnya nilai untuk kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar t hitung $>$ t tabel ($9,341 > 1,683$) dengan signifikansi F $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar. Sedangkan variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah t hitung $>$ t tabel ($4,029 > 1,683$) dengan signifikansi F $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Takalar.

Saran

Sesuai dengan hasil penelitian yang sudah ada, maka penulis memberikan saran-saran yang sehubungan dengan kesimpulan yang telah dibuat untuk sebagai bahan perbaikan kedepannya.

1. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi dalam penelitian selanjutnya. Selain itu diharapkan untuk meneliti faktor-faktor lain yang mungkin mampu mempengaruhi kinerja pegawai, selain dari kompensasi dan kompetensi. Hal tersebut dilakukan untuk penyempurnaan penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro,Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group, Jakarta.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen sumber daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Lina Mariana,2022. *The Effect of Work Motivation, Competence, and Organizational Culture on Employee Performance*. Jurnal Golden ratio Vol 2 Issue 1
- Mangkunegara,A.A.Anwar prabu.2017. *Manajemen sumber daya Manusia perusahaan, manusia* PT. Refika aditama Alfabeta, Bandung.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen sumber daya Manusia. Edison dua, Cetakan keempat meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kinerja* PT.Refika bandung.
- MT.,Bintoro Dan Daryanto.2017. *Manajemen Penilaian kinerja Karyawan* penerbit. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Mulyadi. 2016, *Manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Penerbit IN Media. Bogor.PT. Remaja Rosda. Karya.Bandung
- Rahmat, 2017. *Manajemen sumber daya, umitoha ukhuwah grafika*. Makassar.
- Sedarmayanti. 2017. *perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kinerja* PT Refika bandung
- Siagian p.sondang. 2018 *manajemen sumber daya manusia*. PT. Bumi aksara. Jakarta.
- Sinambela, P.L 2017. *Manajemen sumber daya Manusia. PT. Bumi Aksara*, Jakarta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi. (Mix Methods)*. Alfabeta, CV, Bandung
- Sutrisno. 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana, Jakarta.
- Tatang Mulyana. *Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap karyawan Outsourching pada UPJP Kambojang Kecamatan Bandung*
- Wibowo. 2017. *Manajemen kinerja Gramedia pustaka utama*. Jakarta.
- Yulita Nurlita. *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT pelabuhan indonesia II (PELINDO II) Cabang cirebon*.