



Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi (Studi Empiris Pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari)

Theodorus Lamaurin Herin

STIE Mah-Eisa Manokwari

theoherin89@gmail.com

ABSTRACT

This research aims to analyze the role and influence of (1) competence, work discipline and compensation partially on employee performance, (2) competence, work discipline and compensation simultaneously on employee performance, (3) the most dominant variable influencing employee performance at the Agency Manokwari Regency Regional Development Planning. This research uses a quantitative approach, with a population and sample of 57 respondents, using multiple linear regression analysis.

The results of the research show that (1) competence, work discipline and compensation play a role and have a positive and significant effect simultaneously on employee performance, (2) competence, work discipline and compensation play a role and have a positive and significant effect simultaneously on employee performance, (3) compensation being the most dominant influence on the performance of employees at the Manokwari Regency Regional Development Planning Agency.

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

PENDAHULUAN

Pembahasan pada Sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh semua pihak instansi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan. Selain faktor sumber daya manusia tersebut banyak pula faktor-faktor lainnya yang harus diperhatikan, karena memang antara faktor yang satu dengan yang lainnya memiliki saling keterkaitan sehingga memiliki satu kesatuan. Manusia sebagai penggerak organisasi dalam era pembangunan nasional sangat dirasakan kehadirannya oleh organisasi. Seluruh keluaran organisasi yang terhubung memiliki prakarsa dalam sumber daya manusia sehingga hampir disetiap masalah sumber daya manusia sebagai apratur dipandang sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program. Sehingga berjalannya penyelenggaraan suatu organisasi secara efektif dan efisien sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja sumber daya manusia.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2015). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi

menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawai untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada pegawai. Dengan kinerja yang baik, maka setiap pegawai dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Rivai, 2015), kinerja pegawai adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Para ahli dibidang MSDM umumnya sependapat bahwa kinerja dan kualitas sumber daya manusia, yang dapat membawa organisasi berhasil dan sukses, ditentukan oleh kompetensinya, disiplin kerja dan kompensasi. Kompetensi merupakan karakteristik sikap dan perilaku yang efektif yang akan menentukan kinerja unggul dalam pekerjaan. Kompetensi akan mendorong seseorang untuk memiliki kinerja terbaik sehingga dapat sukses dalam organisasi. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan pekerjaan (Moeheriono, 2016).

Pentingnya disiplin kerja pada sebuah manajemen sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Sutrisno (2016) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individual dalam itikad tidak baik terhadap kelompok. Menurut Agustini (2019) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Disiplin kerja adalah sikap para pegawai untuk berperilaku, sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan ditempat ia bekerja. Disiplin kerja dapat membuat pekerjaan lebih terorganisir dan membawa pengaruh positif terhadap lingkungan dan juga rekan kerja. Sebuah sikap disiplin akan menjadi vital terutama dalam dunia kerja yang serba cepat seperti sekarang ini, tanpa adanya sikap tersebut bukan tidak mungkin akan banyak pekerjaan yang tidak bisa dikontrol. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017).

Kompensasi menurut Kasmir (2019) merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa mereka. Sedangkan terkait kompensasi yang adil dan layak, Hasibuan (2017) menjelaskan bahwa program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan

atas asas adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Menurut Akbar, et al.,(2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan ketentuan yang berlaku, prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya agar kompensasi yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Dengan pemberian kompensasi atas prinsip adil dan layak maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turnover relatif kecil dan perpindahan ke organisasi sejenis dapat dihindarkan. Hal ini sesuai pendapat Kadarisman (2012) dalam Edison, et al.,(2017) bahwa sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan para pegawainya yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan pegawai yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama.

Fenomena yang ada menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Manokwari secara umum masih rendah, masih perlu ditingkatkan, hal ini antara lain disebabkan oleh rendahnya kompetensi dan disiplin kerja pegawai, baik dalam kaitan dengan jam kerja maupun pelaksanaan tugas-tugas kantor, yang hal ini semua dipengaruhi oleh kompensasi yang masih rendah. Kompensasi pegawai, berkaitan dengan tunjangan kinerja, masih perlu diatur dengan lebih adil, agar pegawai dapat bekerja dengan serius, tidak saling iri tentang besaran tunjangan kinerja tersebut. Dengan sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dalam peningkatan kesejahteraannya.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena tersebut, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah: (1) Apakah kompetensi, disiplin dan kompensasi berperan dan berpengaruh parsial terhadap kinerja pegawai, (2) Apakah kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berperan dan berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, (3) Variabel manakah yang paling dominan berperan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi

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

Sinaga (2021) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jua dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai kemampuan

seseorang untuk menghasilkan sesuatu pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2010) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015).

Hasibuan (2017) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri menyesuaikan dengan peraturan (Helmi, 2009). Singodimejo (2009), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. William dan Keith Davis (dalam Hasibuan, 2017) mengemukakan bahwa kompensasi adalah apa saja yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah perjam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Edwin B Flippo (dalam Hasibuan, 2017) juga mengemukakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah Segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Wibowo (2010) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan organisasi memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai.

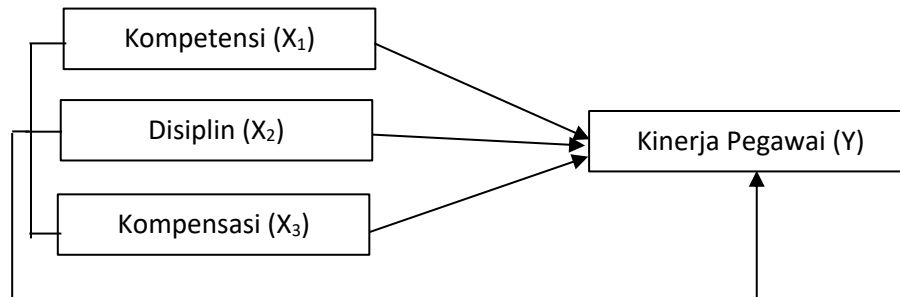
Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Bernadian et. al. mendefinisikan kinerja sebagai outcome hasil kerja keras organisasi dalam mewujudkan tujuan strategik yang ditetapkan organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusinya terhadap perkembangan ekonomi masyarakat (Mubyarto,2009). Wirawan (2009) mengatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

As'ad (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hasibuan (2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan (Gibson, et. al.2009)).

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan,persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Kompetensi,disiplin dan komensasi berpegaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai
- H2 :** Kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi bepengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerjapegawai
- H3:** Kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang sifatnya terukur secara angka, baik dari proses pengumpulan data, analisis hingga interpretasi hasil penelitian, serta kesimpulan.

Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel penelitian berjumlah 57 orang pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Manokwari, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Analisis Data

Model regresi yang dipakai untuk penelitian ini adalah regresi berganda. Regresi berganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_3) dengan variabel dependen (Y). Model Regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X_1 = Kompetensi

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Kompensasi

a = Konstanta regresi

$b_{1,2,3}$ = Angka koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen. Bila n (+) maka naik, bila b (-) maka terjadi penurunan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Hasil uji Validitas dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 1. Uji Validitas Indikator Penelitian

Variabel	R hitung	R tabel	Keterangan
Kompetensi (X_1)			
Pengalaman kerja	0,717	0,1680	Valid
Latarbelakang pendidikan	0,802		Valid
Inisitif bekerja	0,805		Valid
Keterampilan bekerja	0,762		Valid
Disiplin Kerja (X_2)			
Ketepatan waktu	0,686	0,1680	Valid
Menggunakan peralatan dengan baik	0,768		Valid
Tanggung jawab dalam bekerja	0,771		Valid
Sanksi hukum	0,801		Valid
Kompensasi (X_3)			
Kompensasi sesuai keahlian	0,587	0,1680	Valid
Gaji	0,805		Valid

**Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peran Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kompensasi
(Studi Empiris Pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari)**

Insentif	0,788		Valid
Tunjangan	0,802		Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Kualitas kerja	0,497	0,1680	Valid
Kuantitas kerja	0,740		Valid
Sikap	0,661		Valid
Keandalan			

Sumber : Data primer yang diolah 2023

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

Uji Reliabilitas

Berikut hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel kompetensi, disiplin kerja, kompensasi dan kinerja pegawai disajikan pada tabel berikut.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Indikator Variabel

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

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

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,07	,260	
Kompetensi	2	,049	,155
Disiplin Kerja	,10	,053	,217
Kompensasi	5	,073	,563
	,15		
	1		
	,52		
	3		

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

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

Pengujian Hipotesis**Uji T (Parsial)**

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dijelaskan pada table berikut .

Tabel 4. Uji T (Parsial)**Coefficients^a**

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

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2023

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

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada tabel 4 diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada kompetensi sebesar 0,000 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai.
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Pada tabel 4 diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada disiplin kerja sebesar 0,012 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai
Pada tabel 4 diketahui bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada kompensasi sebesar 0,019 kurang dari alpha 5% (0,05). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)
ANOVA^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui nilai F hitung sebesar 62,513. Nilai sig. sebesar 0,000 dibawah signifikan 5% (0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu kompetensi (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kompensasi (X₃) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y).

Koefisien Determinasi (R²)

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

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

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data primer yang diolah 2023

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

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

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

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

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 7, dimana thitung yang diperoleh variabel disiplin kerja (X_2) adalah $2,618 >$ nilai ttabel $1,30$, dengan signifikansi pada variabel disiplin kerja $0,005$ kurang dari alpha 5% ($0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang cukup besar, menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkannya disiplin pegawai, Kepala Badan perlu melakukan evaluasi tingkat kedisiplinan pegawai, sekaligus evaluasi pekerjaan pegawai setiap seminggu untuk mengetahui pencapaian hasil kerja pegawainya.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berperan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Hal ini ditunjukkan dari hasil uji t pada tabel 7, dimana thitung yang diperoleh variabel kompensasi (X_3) adalah sebesar $2,409 >$ nilai ttabel $1,30$, dengan signifikansi kompensasi sebesar $0,000$ kurang dari alpha 5% ($0,05$). Artinya terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu pihak BAPPEDA Kabupaten Manokwari perlu memberikan kompensasi yang memuaskan sesuai beban dan tanggung jawab pegawai. Dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai, organisasi dapat meningkatkan prestasi kerja, dan kepuasan kerja pegawai.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan output uji F (simultan) diketahui nilai F hitung sebesar $82,513$. Nilai sig. sebesar $0,000$ dibawah signifikan 5% ($0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tiga variabel independen yaitu kompetensi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kompensasi (X_3) secara bersama-sama memiliki peran dan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompetensi, disiplin dan kompensasi mempunyai peran dan pengaruh simultan terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari.

5. Variabel Kompensasi berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 7, diketahui bahwa nilai thitung yang diperoleh variabel kompensasi adalah sebesar 2,409 dengan signifikansi 0,000, > nilai thitung variable kompetensi (2,138 dengan signifikansi 0,35) dan Disiplin kerja (2,618 dengan signifikansi 0,005). Dengan demikian kompensasi merupakan variable yang paling dominan berperan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien β yang besar, menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai yaitu variabel kompensasi mempunyai peran dan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari.

Kesimpulan

Kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berperan dan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Kompetensi, disiplin, dan kompensasi berperan dan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari. Kompensasi yang paling dominan berperan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Manokwari.

Saran

Kepala BAPPEDA Kabupaten Manokwari agar dapat meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi yang adil agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik, sehingga produktivitas kerja semakin meningkat.

Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain, misalnya budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih akurat tentang faktor-faktor mempengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. 2019. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231-258.
- Akbar, Mada Faisal, et al. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok : Insan Cendekia Mandiri.
- As'ad*, Mohammad. 2009. Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri,. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty. Cahyana,
- Bangun*, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Emron Edison, Y. A. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: ALFABETA.
- Fadilla *Helmi*. 2009. Disiplin Kerja. Artikel. *Bulletin Psikologi Tahun IV*., Desember 2009. Edisi Khusus Tahun XXXII.
- Gibson, et al. 2009. Organisasi dan Manajemen. Edisi ke empat. Jakarta; Erlangga.

Hasibuan, H. Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Ed. Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Henry *Simamora*, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gramedia,. Jakarta

Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Malayu

Kasmir. 2019. *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Keduabelas. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta

Mangkunegara, A. A.Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Moeheriono. 2016. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia.

Mubyarto, 2009, *Ekonomi Pertanian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rivai.Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Ed. Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Pelatihan Otomotif*. Bandung Edisi Dua. Mandar Maju.

Sinaga, & Sihombing. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kondisi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara,Jurnal Manajemen dan Bisnis ,Vol;.21,No.1-2021

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Singodimedjo, Markum.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Sudarmanto.2011. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* ,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Wibowo, 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.

Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan. Penelitian*. Jakarta.

