



Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar

Yusrab Ardianto Sabban

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Amkop Makasar

yusrabardianto@gmail.com *(Tanda untuk korespondensi author)

ABSTRACT

This research aims to analyze: 1) the partial effects of competence, work discipline, and compensation on employee performance at the Cooperative and SME Office of Makassar City, 2) the simultaneous effects of competence, work discipline, and compensation on employee performance at the Cooperative and SME Office of Makassar City, 3) the most dominant variable affecting employee performance at the Cooperative and SME Office of Makassar City.

The research results indicate that: 1) Competence partially influences performance; 2) Work discipline partially influences performance; 3) Compensation partially influences performance; 4) Simultaneously, competence, work discipline, and compensation have a positive influence on performance; 5) The most dominant variable affecting performance is competence; 6) The coefficient of determination shows that 85.6% of employee performance variables can be explained by independent variables, namely Competence (X1), Work Discipline (X2), Compensation (X3), while the remaining 14.4% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Effect of Competence, Discipline, Compensation and Performance.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha agar produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Kinerja adalah kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Kinerja menggambarkan perasaan senang individu atau kelompok yang mendalam dan puas terhadap pekerjaan, kerja sama, dan lingkungan kerja serta mendorong mereka untuk bekerja secara lebih baik dan produktif.

Moekijat (2013) menyatakan bahwa kinerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa, semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Apabila pekerja tampak merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Sebaliknya,

apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

Menurut Gondokusumo (2015), kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan. “Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan” (Dessler, 2010).

Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa kinerja Sumber Daya Manusia merupakan istilah dari kata *Performance* atau *Actual Performance* (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2013) mengatakan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, dapat dilakukan dengan memfokuskan pada peningkatan berbagai faktor, diantaranya adalah melalui peningkatan kompetensi pegawai, peningkatan disiplin kerja dan pemberian kompensasi yang layak dan adil. Ketiga faktor inilah yang akan dikaji dalam tesis ini untuk melihat sejauhmana pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi oleh Spencer (1993), adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Katz Reesenzweig dalam Gibson (2012)) mengatakan bahwa kemampuan seseorang pegawai pelaksana yang cocok dimiliki oleh setiap organisasi modern (administrator) adalah: (1) Keterampilan teknis; (2) Keterampilan kemanusiaan; (3) Keterampilan konseptual.

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 (Moehariono, 2012). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan

menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi dan Hasty, 2000).

Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menurut Rivai (2013), disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-normal sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi, sebab dengan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pentingnya disiplin ini dikemukakan oleh Buhler (2010), bahwa disiplin benar-benar memainkan peran penting dalam membentuk tingkah laku. Seperti halnya penghargaan yang efektif dalam memotivasi orang, disiplin jika digunakan secara tepat maka dapat sama-sama efektif. Seiring dengan meningkatnya perselisihan di tempat kerja saat ini, anda harus memastikan bahwa anda cermat dalam melaksanakan disiplin.

Faktor lain yang juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Istilah ini amat sangat berhubungan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diberikan kepada seseorang atas dasar hubungan pekerjaan.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan. (Haryono, 2013).

Bagi organisasi/perusahaan, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2013), kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Menurut Husein Umar (2010), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai, baik itu berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain, dan sejenisnya yang di bayar langsung perusahaan. Menurut Wibowo (2011), kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan.

Pentingnya kompetensi, disiplin dan kompensasi ini dikemukakan juga oleh Hamlan Daly (2018), dalam penelitiannya berjudul: Pengaruh Kompetensi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pemerdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitiannya menemukan bahwa kompetensi, disiplin dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan.

Harapan terhadap profesionalisme pegawai ini dilatarbelakangi oleh adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*) oleh PNS. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. PNS yang kurang profesional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan Negara. Perilaku PNS yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala PNS belum mampu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerjanya (<http://www.bkn.go.id>.2004).

Menurut Masyjui dalam Sudarmanto (2011) seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan kantor. Namun, menurut pengamatan penulis diketahui bahwa selama ini rendahnya disiplin pegawai diindikasikan oleh beberapa indikator antara lain: ketidaktepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, pegawai tidak menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang dijalankan masih rendah, pegawai kurang menaati peraturan kantor.

Berdasarkan pengamatan Penulis pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum maksimal, masih ada pegawai yang pengetahuan dan keterampilan serta sikap kerja masih rendah, masih ada 9 orang pegawai yang tingkat pendidikannya SD-SMP (16,07%). Hal ini tampak adanya aktivitas yang dilakukan sebagian pegawai yang tidak produktif, tidak adanya pelatihan untuk staf, tidak profesionalnya dalam pelayanan kepada masyarakat, ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah atasan. Masih adanya pegawai yang kurang berkompeten dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, seperti tingkat pengetahuan yang masih rendah, keterampilan dalam mengoperasikan/menjalankan computer masih sangat rendah, bahkan dapat dikatakan sama sekali tidak memahami menjalankan komputer.

Dalam penerapan disiplin, masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 08.00 pagi tetapi hadir pukul 09.00 pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 13.00-14.00 tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 15.00. Apel pagi yang tidak diikuti dan sebagian pegawai tidak melapor apabila tidak masuk kerja.

Ada sekitar 13 orang dari 58 orang (22,4%) pegawai terlambat masuk kantor dan pulang tidak tepat waktu (sumber : laporan rekapitulasi kehadiran pegawai, demikian halnya masih ada pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi, seperti berpakaian tidak rapih dan tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar.

Untuk mengatasi fenomena ini maka diperlukan pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, kompetensi dan disiplin yang baik, yang diimbangi dengan kompensasi

yang memadai. Oleh sebab itu menurut Suradinata (2010), untuk menghadapi tuntutan masyarakat maka manajemen pemerintahan harus lebih meningkatkan dan menggerakkan sumber daya manusia pada organisasi pemerintah secara professional dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat.

TINJAUAN LITERATUR

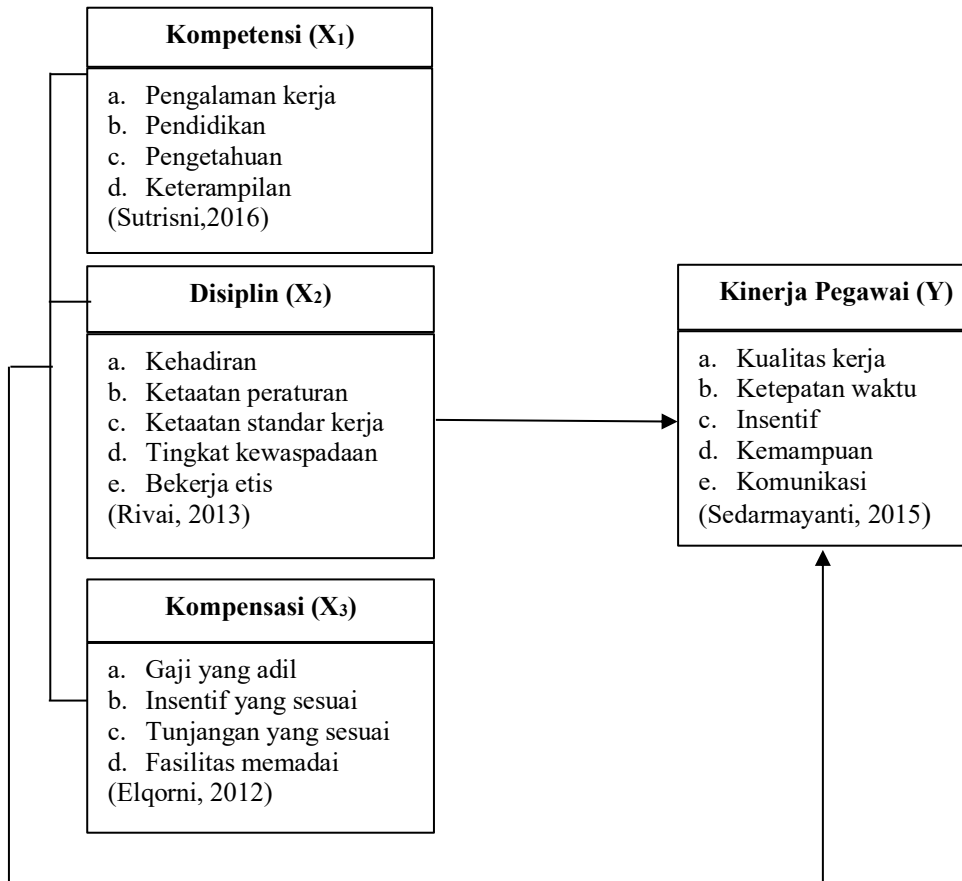
Sudarmanto (2011) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Menurut Robbins (2011) “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan sesuatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan dan melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan” .

“Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi / perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan” (Haryono, 2014). Wibowo (2011) mengatakan bahwa “kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2011). Menurut Maharjan (2012), kinerja adalah suatu hasil yang dicapai karena termotivasi dengan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, maka dibawah ini ditunjukkan kerangka konsep penelitian ini, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

- H1 :** Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar.
- H2 :** Ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar.
- H3:** Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menurut Saban, Echdar (2017) adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap fenomena sosial, dimana setiap fenomena sosial dijabarkan dalam beberapa komponen masalah, variabel dan indikator, dimana setiap variabel yang ditentukan diukur dengan menggunakan simbol-simbol angka sesuai dengan kategori informasi yang berkaitan dengan variabel tersebut. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar sebanyak 56 Orang. Pengambil sampel menggunakan sampel jenuh, yaitu semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini, yakni sebanyak 56 orang.

Analisis Data

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai. Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

Keterangan :

- Y : Variabel Kinerja pegawai
- a : Koefisien regresi (konstanta)
- b : Koefisien regresi
- X1 : Kompetensi
- X2 : Disiplin Kerja
- X3 : Kompensasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011: 52). Dalam rangka pengujian validitas instrument, Sugiyono (2010:125) menyatakan bahwa pengujian Validitas Konstruksi (Construct Validity), dilakukan dengan prosedur melihat angka item total correlated melalui statistik SPSS dengan menggunakan rumus korelasi Pearson Product Moment, dengan taraf signifikansi 5%. Proses ujicoba dilakukan kepada 44 orang responden sesuai dengan ketentuan jumlah minimal responden dengan r-kritis = 0,297. Jika r-hitung > r-kritis maka status butir kuesioner adalah valid dan jika r-hitung < r-kritis maka butir kuesioner tersebut tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas
Tabel Uji Instrumen – Validitas

Variabel	Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Kompetensi)	X1.1	0.888	0.297	0,000	Valid
	X1.2	0.723	0.297	0,000	Valid
	X1.3	0.879	0.297	0,000	Valid
	X1.4	0.904	0.297	0,000	Valid
	X1.5	0.935	0.297	0.000	Valid
	X1.6	0.952	0.297	0.000	Valid
X2 (Disiplin)	X2.1	0.876	0.297	0,000	Valid
	X2.2	0.897	0.297	0,000	Valid
	X2.3	0.937	0.297	0,000	Valid
	X2.4	0.938	0.297	0,000	Valid
	X2.5	0.883	0.297	0,000	Valid
X3 (Kompensasi)	X3.1	0.918	0.297	0,000	Valid
	X3.2	0.884	0.297	0,000	Valid
	X3.3	0.937	0.297	0,000	Valid
	X3.4	0.957	0.297	0,000	Valid
	X3.5	0.859	0.297	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0.940	0.297	0,000	Valid
	Y2	0.937	0.297	0,000	Valid
	Y3	0.952	0.297	0,000	Valid
	Y4	0.926	0.297	0,000	Valid
	Y5	0.936	0.297	0.000	Valid

Sumber data di olah (2023)

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.297 Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Kompetensi (X1), Disiplin (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.723 – 0.957. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.297 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kompetensi, Disiplin, Kompensasi, dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2006). Nilai Alpha yang $< 60\%$ hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang menjawab tidak konsisten dan harus melihat satu persatu jawaban responden yang tidak konsisten harus dibuang dari analisis dan Alpha akan meningkat (Ghozali, 2011).

Tabel 2. Uji Reliabilitas
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Crombach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Kompetensi (X1)	0.939	0.6	Reliabel
2	Disiplin (X2)	0.945	0.6	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0.949	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.966	0.6	Reliabel

Sumber data di olah (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel Kompetensi, Disiplin, Kompensasi dan Kinerja pada tabel 2 menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan reliable.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1158.916	3	386.305	79.319	.000 ^b
	Residual	194.811	40	4.870		
	Total	1353.727	43			

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel. 3 dapat disimpulkan bahwa Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 79.319 lebih besar daripada 2,58 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel (79.319 > 2,58) maka hipotesis IV diterima.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 4. Hasil Uji t Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.364	1.493		-2.253	.030		
	Kompetensi	.448	.075	.504	5.957	.000	.503	1.989
	Disiplin	.181	.079	.168	2.292	.027	.668	1.496
	Kompensasi	.481	.117	.396	4.107	.000	.387	2.582

Sumber : Data diolah, 2023

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 5.957 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $\text{thitung} > \text{ttabel} = 5.957 > 2.015$, karena nilai thitung lebih kecil dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompetensi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0.000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kompetensi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Maka Hipotesis I di terima.**

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 2.292 nilai ttabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $\text{thitung} < \text{ttabel} = 2.292 > 2.015$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Disiplin signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,027 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Disiplin secara parsial (individu) berpengaruh terhadap kinerja. Maka Hipotesis II diterima.**

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 4.107 dan nilai ttabel diketahui sebesar 2.015. Dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa $\text{thitung} > \text{ttabel} = 4.107 > 2.015$, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel Kompensasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig.dengan taraf signifikansi: $\text{sig. } \alpha = 0,000 < 0,05$. Karena $\text{sig.} < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel **Kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Hipotesis III diterima.**

4. Variabel yang paling dominan

Dari hasil penelitian ini, variabel yang paling dominan adalah Kompetensi (X1), karena $\beta = 0.504$ dan P value = 0,000, sehingga variable Kompetensi (X1) yang paling memberikan pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Nilai p value X1 ($0,000 < 0,005$) dan mempunyai nilai yang paling signifikan dan nilai $\beta = 0,504$ yang paling besar diantara variabel lainnya terhadap variabel Y (Kinerja), sehingga di tetapkan menjadi variabel yang paling dominan dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar. Secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Makassar. Secara simultan Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Variabel yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja adalah variabel Kompensasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Buhler, Michael, 2007, Performance Management, Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Dessler, Gary. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks. H
- Edy, Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana Prenada. Media Group
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Maharjan. 2012. Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review Vol. 24, No 2
- Mangkunegara, Anwar Prabu A.A. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung:
- Moekijat, 2013. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd Basri. 2015. *Performance Appraisal Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins SP, dan Judge. 2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat, Jakarta.**
- Saban, Echdar. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor: Ghalia Indonesia
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Suradinata Ermaya. 2012. Pemimpin dan Kepemimpinan Pemerintah. Jakarta : PT. Gramedia.
- Sugiyono .2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press

