

PENGARUH KOMPENSASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KELURAHAN PAI KOTA MAKASSAR

¹Bustan, ²Rina, ³Hafipah

STIM LPI Makassar

Abstrak

Sampel dalam penelitian ini digunakan sebanyak 42 responden. Teknik pengumpulan datanya adalah dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada responden. Adapun Variabel penelitian adalah Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan kinerja Pegawai (Y). penelitian ini menggunakan analisis validitas dan kuantitatif, untuk menguji tingkat realibilitasnya dengan menggunakan cronbach Alpha dan kemudian data di olah dengan Analisis Regresi Linier Berganda . Pengujian Hipotesis menggunakan Uji t dengan taraf signifikansi 5%. penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Versi 25.

Dari hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh variable Kompensasi dan Kompetensi. Hasil dari Determinasi (R²) satu variable terikat. Yaitu sebesar 0.970, yang artinya variable kinerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 97% sementara sisanya 3% dipengaruhi oleh factor variable lain yang tidak diteliti. dari hasil perhitungan Uji t dapat dilihat bahwa variable Kompensasi dan Kompetensi secara parsial Berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi dan Kompetensi, Kinerja pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Di Indonesia, terdapat masalah yang cenderung terjadi. Penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia di sebuah instansi. Sumber daya manusia yang jumlahnya besar apabila dapat diperdayakan secara efektif akan mampu memberikan manfaat guna menunjang gerak laju pembangunan nasional yang berkelanjutan. Dengan banyaknya sumber daya manusia yang dimiliki saat ini menuntut manajemen sebuah instansi atau organisasi agar mampu memberikan kinerja yang optimal (Lestari dkk, 2021 ; 2). Terkhusus yang berkaitan dengan kepegawaian, masalah komitmen seorang pegawai menjadi sebuah hal yang sangat penting, sebab memiliki pengaruh pada kinerja pegawai (Huzenah, 2020 : 38).

Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki peranan penting dalam suatu instansi atau perusahaan agar menciptakan pekerjaan yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting untuk dapat mencaPai tujuan instansi atau perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan juga efisien. Sebab sumber daya manusia bukan hanya sekedar menjadi sumber daya, namun telah menjadi modal utama dalam mencaPai keberhasilan, dimana dengan SDM yang berkualitas maka dapat Sehingga dalam tercaPainya tujuan sebuah organisasi hanya dimungkinkan karena adanya upaya para pelaksana yang terdapat dalam

instansi atau organisasi tersebut. Sebab sukses tidaknya seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaan akan mampu diketahui apabila organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja merupakan standar ukuran tertentu guna mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok, namun demi mencaPai kinerja yang telah ditetapkan tidak terlepas dari faktor kompetensi pegawai yang berada pada sebuah organisasi unit kerjanya.

Pegawai merupakan penggerak institusi, sehingga jika kinerja pegawai meningkat, maka tentunya juga kinerja organisasi juga akan meningkat. Sehingga dalam mencaPai kinerja terbaik, organisasi berkepentingan melaksanakan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang dihasilkan oleh para pegawai sesuai dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam sebuah organisasi. Namun, selama ini banyak instansi pemerintahan yang memiliki produktivitas pegawai yang rendah dan juga sulitnya dilaksanakan pengukuran kinerja pegawai, hal tersebut disebabkan karena pegawai yang belum memiliki kompetensi yang memadai (Manullang dkk, 2020 : 107). Peningkatan kompetensi pada pegawai sangat diperlukan guna mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh para pegawai. Sehingga semakin tinggi kompetensi, maka tentunya semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Kompensasi menjadi pendorong utama pegawai atau karyawan dalam bekerja, sebab dengan kompensasi berupa finansial para karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Namun, kompensasi yang diterima karyawan belum memenuhi. Masalah kompensasi sangat sensitive karena menjadi pendorong seseorang guna bekerja yang berpengaruh terhadap kinerja.

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Konsep pada kompetensi memiliki peran penting dalam sebuah kinerja pegawai, sebab keberhasilan sebuah organisasi menjadi pekerjaan yang penting dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicaPai.

Kompetensi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya peningkatan kinerja secara optimal bagi pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar tidaklah mudah untuk diaplikasikan secara utuh. Hal tersebut diakibatkan oleh adanya kendala eksternal dan internal pada tugas pokok dan fungsi pegawai yang terjadi dalam melaksanakan berbagai pembenahan dan perbaikan terhadap kualitas sumber daya manusia dari pegawai, khususnya peningkatan kompetensi pegawai.

Fenomena yang terkait dengan kompetensi bahwa kinerja yang ditunjukkan oleh setiap pegawai Kelurahan PAI Kota Makassar masih perlu ditingkatkan. karena belum memperlihatkan hasil yang optimal. Ini disebabkan karena pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai tidak sepenuhnya sesuai dengan tugasnya. Begitu pula dengan keterampilan yang dimiliki oleh setiap pegawai belum memperlihatkan keterampilan yang handal, cakap, dan ahli dalam mengembangkan dan memajukan aktivitas kerjanya. Disisi lain, sikap yang dimiliki setiap pegawai belum sepenuhnya dapat meningkatkan kinerja pegawai Kelurahan PAI Kota Makassar.

Sehubungan dengan uraian yang telah dijelaskan, maka kompensasi dan kompetensi sangat penting bagi setiap organisasi guna melaksanakan pembenahan dalam manajemen kinerja untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal. Untuk itu, timbal balik atau tindak lanjut mengenai perubahan-perubahan dalam organisasi sumber daya

manusia untuk meningkatkan kinerja pegawai menjadi percepatan (acceleration) dalam pemenuhan target yang diinginkan sesuai dengan pemberian kompensasi dan peningkatan kompetensi pegawai.

Kompensasi sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu karena besarnya kompensasi merupakan sebuah pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Sebaliknya, besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi dan kinerja pegawai. Apabila kompensasi diberikan secara cepat dan benar para pegawai akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk organisasi. Sejalan dengan pemahaman tersebut, maka fenomena yang terjadi Kelurahan PAI Kota Makassar mengenai kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan karena belum memadai sesuai dengan fungsinya baik dibidang administrasi maupun teknis sehingga tugas dan fungsi pelayanan kepada masyarakat belum sepenuhnya berjalan optimal.

Kantor Kelurahan Pai Kota Makassar merupakan sebuah instansi pemerintah, yang dituntut dalam mendapatkan penyelenggaraan tugas-tugas dan juga kegiatan secara berdayaguna dan berhasil guna sehingga dapat berhasil menunjukkan citra organisasi pemerintah yang bermutu dan berkualitas. Kelurahan Pai Kota Makassar merupakan lembaga Negara yang melaksanakan kekuasaan negara, khususnya di bidang penuntutan serta sebagai badan yang memiliki wewenang dalam penegakan hukum dan keadilan. Dengan adanya tugas berat ini, maka Kelurahan PAI Kota Makassar harus bisa meningkatkan pelayanan organisasi secara keseluruhan demi memaksimalkan sumber daya yang ada dalam organisasi guna melakukan pekerjaan yang lebih baik.

Rumusan Masalah

Pada uraian yang telah disampaikan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan, yaitu:

Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar?

Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

Untuk mengetahui seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar.

Untuk mengetahui seberapa besar kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar.

Kajian Teoritis

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima oleh seorang pekerja atas jasa atau hasil kerjanya pada sebuah organisasi/perusahaan dimana imbalan tersebut dapat berupa uang ataupun barang, baik langsung ataupun tidak langsung. Kompensasi dalam bentuk uang, artinya pekerja tersebut dibayar sejumlah uang kartal atas pekerjaannya. Sedangkan kompensasi dalam bentuk barang, artinya pekerja tersebut dibayar dengan barang atas jasanya. Istilah kompensasi sangat berhubungan dengan imbalan-imbalan finansial yang di berikan kepada seseorang atas dasar hubungan kerja. Biasanya kompensasi diberikan dalam bentuk finansial (uang) karena

pengeluaran moneter yang di lakukan oleh sebuah organisasi. Pemberian Kompensasi yang baik kepada pekerja/karyawan akan memberikan dampak positif pada sebuah organisasi, diantaranya:

1. Memacu karyawan untuk berprestasi dan bekerja lebih giat
2. Perusahaan mendapat pekerja yang berkualitas baik
3. Memudahkan proses administrasi dan aspek hukum
4. Menjadi daya pikat bagi pencari kerja yang berkualitas
5. Perusahaan memiliki kelebihan tersendiri di banding kompetitor

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang telah diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan juga insentif guna sebagai motivasi karyawan agar tetap produktif dalam melakukan pekerjaan (Handoko, 2014 : 5).

Kompensasi merupakan pendapatan seseorang yang diperoleh dari perusahaan dari hasil pekerjaan yang sudah dilaksanakan pegawai sebagai bentuk apresiasi perusahaan. Kompensasi adalah segala bentuk pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan terhadap karyawan (Lestari dkk, 2021 : 4).

Pengertian Kompetensi

Secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang memiliki arti kecapakan, kemampuan dan juga suatu wewenang. Sedangkan secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan dan juga perilaku yang baik. Kompetensi merupakan sebuah kemampuan guna menjalankan sebuah pekerjaan yang didasarkan atas keterampilan dan juga ilmu pengetahuan serta adanya dukungan oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaa tersebut (Candra dan Fatimah, 2020 : 819)

Kompetensi adalah kewenangan dan kecakapan atau kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan jabatan yang disandingnya. Dengan demikian, tekanannya pada kewenangan dan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas pada suatu jabatan atau pekerjaan seseorang di dalam organisasi atau suatu instansi pemerintah maupun swasta.

Kompetensi menurut Mc. Celland dalam Sedarmayanti (2011:126) kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.

Adapun kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Moeheriono, (2010:4) Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan tingkah laku dan performasi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan (job task).

Kompetensi merupakan kapasitas dari pegawai atau karyawan yang sesuai dengan ketetapan perusahaan dan juga tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga akan membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, bahwa kompetensi merupakan hal-hal yang bisa membantu seseorang guna melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi didefinisikan sebagai sebuah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, situasi dan juga peran tertentu (Castana dan Widodo, 2021 : 3).

Pengertian Kinerja

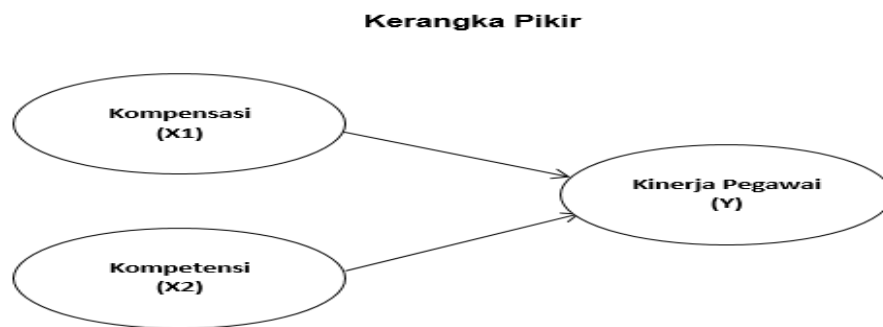
Kinerja merupakan sebuah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melakukan tugas, seperti standar hasil kerja, sasaran kriteria atau target yang sudah ditentukan sebelumnya dan juga telah disepakati secara bersama (Putri dkk, 2021 : 3). Kinerja adalah sebuah

proses yang dapat diukur dalam waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan juga kesepakatan yang sudah ada. Kinerja dapat dideskripsikan dengan seberapa jauh kegagalan maupun keberhasilan dalam melaksanakan prosesnya guna mencapai visi misi organisasi, tujuan serta sasaran tujuan organisasi maupun perusahaan (Nurwin dan Frianto, 2021 : 2).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Custana dan Widodo, 2021 : 2). Kinerja merupakan successful role achievement yang diperoleh seseorang dari perbuatannya atau bisa dikatakan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan (Agus, 2014: 78).

Menurut Candra dan Fatimah (2020 : 817) menyatakan bahwa secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu, sebagai berikut:

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melaksanakan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja menerangkan akan jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.



Hipotesis

Bedasarkan pada pokok masalah yang telah dirumuskan dan juga berdasarkan tujuan penelitian serta landasan teori maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian.

Hipotesis penelitian ini adalah:

H1: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar?

H2: Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar?

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama 2 Bulan. Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kelurahan Pai Kota Makassar.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua jenis yaitu :

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara mengadakan observasi langsung dengan melakukan pengamatan dan juga interview (wawancara) dengan pimpinan dan juga beberapa orang pegawai atau karyawan yang ada pada instansi tersebut.

Data sekunder

Data sekunder adalah suatu data yang diperoleh berupa informasi yang tertulis dari dokumentasi dan juga laporan-laporan tentang keadaan instansi serta buku-buku referensi yang berkaitan langsung

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan masa-masa yang sudah ditentukan. Populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai yang bekerja Pada Kelurahan Pai Kota Makassar yang berjumlah 42 Orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2019 : 168). Dalam penelitian ini digunakan sampling jenuh karena jumlah populasi sebanyak 42. Sampling jenuh yaitu tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini akan diuji apakah terdapat hubungan antara variabel independen: Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) Kinerja Pegawai (Y). Pengujian terhadap hipotesis penelitian dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi ini digunakan untuk memprediksi pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terganggu, baik secara parsial maupun simultan.

Analisis linear berganda merupakan sebuah perpaduan linear antara 2 atau lebih bersama variabel bebas (X1,X2) bersama variabel terikat (Y). Analisis yang bisa digunakan yaitu analisis regresi linear berganda guna menguji apakah pengaruh dua/lebih variabel independen terhadap sebuah variabel dependen. Demi mendapatkan sebuah jawaban dari rumusan masalah dan hipotesis tersebut, penelitian dalam hal ini, menggunakan uji regresi liniier berganda, sehingga Model regresi berganda pada pernyataan ini dinyatakan sebagai rumus regresi yang digunakan, yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

β_0 = Konstanta

X1 = Kompensasi

X2 = Kompetensi

β_1, β_2 = Koefisien regresi untuk X1, X2

e = Error Term, yaitu tingkat kesalahan penduga dalam penelitian

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,444	,148		-3,007	,003
	KOMPENSA SI	,034	,009	,046	3,769	,000
	KOMPETENS I	,783	,010	,956	78,493	,000

Sumber: Data hasil Olahan Penelitian spss 2021

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 25.0 maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 0.444 + 0.034X_1 + 0.783X_2 + 0.10$$

Persamaan regresi diatas dapat memperlihatkan dan dijelaskan antara variable Independent dengan variable dependen secara parsial, dari persamaan tersebut diambil kesimpulan sebagai berikut:

Nilai konstanta a = 0.444 menunjukkan bahwa jika kompensasi dan Kompetensi konstan atau $X_1 = 0$, $X_2 = 0$ maka Kinerja pegawai pada kantor Kelurahan PAI Kota Makassar. menunjukkan bahwa setiap Kompensasi dan Kompetensi akan mendorong Kinerja Pegawai sebesar 0.444 satuan.

Nilai Koefisien regresi Kompensasi adalah 0.034 artinya jika variable Kompensasi (X_1) meningkat 1% dengan asumsi variable kompetensi (X_2) dan konstanta (a) adalah 0 maka Kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan PAI Kota Makassar meningkat sebesar 0.034. Hal tersebut menunjukkan bahwa variable Kompensasi yang diberikan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin besar Kompensasi kerja yang diberikan oleh pimpinan maka semakin melambung pula kinerja pegawai.

Nilai koefisien regresi Kompetensi (X_2) adalah 0.783 artinya jika variable kinerja pegawai (y) meningkat sebesar 1% dengan asumsi kompensasi (X_1) dan konstanta (a) adalah 0, Maka kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Sulawesi Meningkatkan sebesar 0.783. Hal tersebut menunjukkan bahwa Kompetensi diberikan berkontribusi positif bagi kinerja pegawai, sehingga semakin melambung tinggi pula kinerja pegawai.

Pembahasan

Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang telah diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan juga insentif guna sebagai motivasi karyawan agar tetap produktif dalam melakukan pekerjaan (Handoko, 2014 : 5). Dan Melalui hasil uji parsial antara Kompensasi dengan kinerja pegawai

memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. yang mana dilihat dari sisi saling menghargai pendapat, mengembangkan inisiatif, melakukan hubungan yang sportif, mengembangkan karir, senang menerima pendapat dari berbagai organisasi dan pimpinan, serta memberi kenyamanan untuk mempengaruhi kinerja. sehingga dikatakan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena hasil uji parsial Kompensasi memiliki nilai sig $0.00 <$ dari 0.05.

Kompetensi

Kompetensi merupakan kapasitas dari pegawai atau karyawan yang sesuai dengan ketentuan perusahaan dan juga tuntutan pekerjaan yang mengacu pada perilaku, sehingga akan membawa hasil yang diinginkan. Dengan kata lain, bahwa kompetensi merupakan hal-hal yang bisa membantu seseorang guna melaksanakan tugasnya dengan baik. dari hasil uji parsial Kompetensi menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan Kompetensi pada terhadap kinerja pegawai untuk lebih baik. maka dengan menerapkan kemampuan dan keterampilan individu yang baik, yaitu suatu bentuk dorongan secara langsung kepada pegawai agar hasilnya mencapai hasil yang diharapkan, maka kantor akan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompentensi Tinggi.

Dari hasil uji asumsi klasik bahwa hasil penelitian ini dihasilkan berdistribusi normal dan beberapa uji asumsi klasik digunakan hasilnya berdistribusi normal, tidak terjadi korelasi di antara variabel independen, tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga dikatakan variabel kompensasi dan kompetensi sangat besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pai Kota Makassar.

Diantara variabel Kompensasi dan Kompetensi, ternyata yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai yaitu kompetensi. kenapa, karena variabel Kompetensi memiliki thitung yang terbesar dibandingkan dengan thitung kompensasi sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa 'variabel Kompetensi lebih dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai jika dibandingkan dengan Kompensasi' secara Parsial dapat diterima

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dari Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa kinerja pegawai di pengaruhi oleh variabel kompensasi dan Kompetensi. hasil Dari Determinasi (R^2) satu variabel terikat Yaitu sebesar 0.970, yang artinya variabel kinerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 97% sementara sisanya 3% dipengaruhi oleh faktor variabel lain yang tidak diteliti. dari hasil perhitungan uji t dapat dilihat bahwa variabel Kompensasi dan Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan PAI Kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Dan Kompetensi berpengaruh Positif dan Signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada kantor Kejaksaan Tinggi Sulawesi Selatan. Artinya semakin tinggi tingkat kompensasi dan Kompetensi maka semakin tinggi pula tingkat Kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka saran peneliti, Bagi peneliti Selanjutnya, dalam mengukur, mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi dan membuat isi kuesioner menggunakan yang berbeda dari cara hasil penelitian ini sehingga dapat diketahui lebih lanjut apakah terdapat pengaruh dan hasilnya lebih obyektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian IPTEKS. Vol. 4. No. 1 : 47.

- Adipratama, E., Ferdinand., F. Husnatarina. 2020. Kinerja Pegawai pada Biro Pengadaan dan Jasa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*. Vol. 2. No. 1 : 35-43.
- Anjani, A.2019. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*. Vol. 3. No. 1 : 1–10.
- Castana dan Widodo, S. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura II (Persero) Bandar Udara Halim Perdanakusuma, Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*. Vol. 11. No. 1 : 1-12.
- Diah, S. 2017. Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT. Kitadin Tanggarong Seberang. *e-Jorunal Administrasi Negara*. Vol. 5 No. 2 : 5789-5802.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 21*. Edisi 7. Badan Penerbitan Universitas Diponegoro: Semarang.
- Huzemah. 2020. Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*. Vol. 08. No. 02 : 38-43.
- Lestari, W..F.A., I.R. Dewi., dan A. Kanivia. 2021. Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 3. No. 1 : 1-11.
- Manullang, A. K., T. Puspa., dan A. K. Wardini. 2020. Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah. *Makro, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Vol. 5. No. 2 : 107-119.
- Manda, D. (2018). The Effect of Reward System and Staff Competence Towards Working Performace Within The Faculty of Social Science. *Atlantis Press Journals*, 226(Icss), 966–969. <https://www.atlantis-press.com/proceedings/icss-18/25903948>
- Maulidiyah, N. N., T. N. Roifah., dan N. Armanto. 2021. Kompensasi dan Kepuasan Kerja sebagai Alternatif Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Al-Idarah*. Vol. 2. No. 1 : 41-48.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya : Ghalia Indonesia.
- Nurwin,J., dan A. Frianto. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 9 No. 3 : 1-10.
- Putri, A., S. Nuringwahyu., dan R. N. Hardianti. 2021. Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *JIAGABI*. Vol. 1 No. 1 : 1-12.
- Rahayuningsih, S., dan Melani. N. 2018. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Pisma Garment Demak Jawa Tengah. *Prossiding Sendi*. 726-736.
- Sumainah, F., B.S. Sunuharyo., dan H. N. Utami. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administasi Bisnis (JAB)*. Vol. 37. No. 1 : 178-187.
- Sedarmayanti, (2009:21) *Jenis-jenis Lingkungan Kerja* adaddanuarta.blogspot.com/2014/11
- Wibowo, (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: Penerbit Alfabeta).

Zwell, Michael. 2009. Creating a Culture of Competence. New York: John
Wiley and Sons, Inc.