

## Faktor-Faktor Penentu Kinerja Pegawai

Nyamin Sucipto\*<sup>1</sup>, Abd. Azis<sup>2</sup>, Rusdianan Rauf<sup>3</sup>, Muhammad Fauzan<sup>4</sup>

<sup>1,3,4</sup>Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar, Indonesia

<sup>2</sup>Manajemen, Universitas Alkhairaat, Palu, Indonesia

email: [yamin.hitam@gmail.com](mailto:yamin.hitam@gmail.com)



©2018 –Bongaya Journal of Research in Management STIEM Bongaya. Ini adalah artikel dengan akses terbuka dibawah licensi CC BY-NC-4.0 (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/> ).

**Abstract:** *The purpose of this study was to determine the effect of compensation and competence on employee performance. This study was conducted at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region IV Makassar. The types of data used in this study are qualitative and quantitative data. The data sources used in this study are primary and secondary data. The population of this study were employees at the Center for Meteorology, Climatology and Geophysics Region IV Makassar totaling 83 employees, while the sampling in this study was 1 type of fixed asset from fixed asset accounting that occurred in 2023. Data collection was carried out using observation and documentation data techniques. The data obtained were then analyzed descriptively qualitatively. The analysis methods used are quantitative descriptive, multiple linear regression, correlation coefficient, determination coefficient, t-test, and f-test. The results of the study indicate that compensation and competence, both partially and simultaneously, have a positive and significant effect on employee performance*

**Keywords:** *Compensation; Competence; Employee Performance*

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar berjumlah 83 orang karyawan, sedangkan pengambilan sampel dalam penelitian ini yakni 1 jenis aset tetap dari akuntansi aset tetap yang terjadi pada per 2023. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik data observasi dan dokumentasi. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif. Metode analisis yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, regresi linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t, serta uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

**Kata kunci:** Kompensasi; Kompetensi; Kinerja Pegawai

### PENDAHULUAN

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada pegawai (Werther & Davis, 1996). Pentingnya kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi memberikan manfaat yang besar karena untuk memenuhi kebutuhan hidup seorang pegawai sehingga para pegawai bisa lebih fokus terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh instansinya dimana ia berkerja.

Penurunan kinerja pegawai dalam suatu organisasi karena kompensasi yang diterima tidak memenuhi kebutuhan yang layak bagi seorang pegawai dan anggota keluarganya, sehingga kompensasi menjadi salah satu faktor yang menjadi alasan terjadinya penurunan kinerja seorang pegawai. Fenomena yang sering terjadi pada instansi 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.

Selain kompensasi, setiap pegawai dalam organisasi atau instansi pemerintah harus memiliki kompetensi yang tangguh. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2018). Kompetensi yang memadai sangat dibutuhkan untuk menjalankan semua kegiatan didalam instansi pemerintah baik kegiatan dalam menunjang pekerjaan para pegawai terlebih lagi dalam menunjang kegiatan pelayanan publik, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Peran kompetensi seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban sebagai seorang aparatur negara sangat penting. Banyak keluhan dari masyarakat atas pelayanan seorang aparatur negara dalam suatu instansi diakibatkan oleh karena kurangnya memadainya kompetensi seorang pegawai sehingga memberikan dampak yang negatif dari masyarakat yang membutuhkan layanan atas fungsi dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemerintah terhadap suatu instansi. Fenomena ini, mengakibatkan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan.

Seorang pegawai yang memiliki kompensasi dan kompetensi yang baik, akan meningkatkan kinerja seorang pegawai. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017a). Peningkatan kinerja seorang pegawai akan memberikan pengaruh yang baik bagi suatu organisasi. Begitupun sebaliknya, penurunan kinerja seorang pegawai sekaligus memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Kinerja sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar merupakan instansi pemerintah yang memberikan layanan kepada masyarakat dalam hal informasi tentang meteorologi, klimatologi dan geofisika, dimana para pegawainya diharuskan mempunyai kompetensi yang mumpuni dan di tunjang oleh kompensasi yang cukup dalam meningkatkan kinerja organisasinya. Penelitian ini menggunakan dua jenis variabel independen dan satu variabel dependen. Kompensasi dan kompetensi merupakan variabel independen dan kinerja pegawai merupakan variabel dependen. Objek penelitian ini adalah pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan objek penelitian adalah Aparatur Sipil Negara pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar yang beralamat di Jalan Racing Centre nomor 4 Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan sampel penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yang berjumlah 83 orang.

Teknik analisis data yang digunakan yaitu:

*Analisis regresi linier berganda.*

Menurut Riduwan, (2009), Uji Regresi linier berganda adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat. Analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis ini juga untuk mengetahui arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel independen dengan variabel dependennya. Adapun persamaan regresi linier berganda di rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub> b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kompensasi

X<sub>2</sub> = Kompetensi

*Analisis koefisien korelasi (r)*

Analisis korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel. Korelasi tidak menunjukkan hubungan fungsional atau dengan kata lain analisis korelasi tidak membedakan antara variabel dependen dengan variabel independen (Kuswanto, 2012). Koefisien korelasi angka hubungan kuatnya antara dua variabel atau lebih. Nilainya berkisar antara -1 hingga 1, dengan -1 menunjukkan hubungan negatif sempurna, 1 menunjukkan hubungan positif sempurna, dan 0 menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel-variabel tersebut dalam penelitian. Koefisien korelasi product moment merupakan teknik korelasi yang digunakan untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel bila data dari dua variabel atau tersebut adalah sama. Adapun rumus yang digunakan dalam uji korelasi adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Untuk mengukur interval korelasi hubungan digunakan tabel berikut:

**Tabel 1: Koefisien korelasi**

No.	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0.00 - 0.199	Sangat Lemah
2	0.20 - 0.399	Lemah
3	0.40 - 0.599	Cukup Kuat
4	0.60 - 0.799	Kuat
5	0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Sumber: (Kuswanto, 2012)

*Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)*

Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) (R<sup>2</sup>). Jika (R<sup>2</sup>) semakin besar, maka persentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi. variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Kuswanto, 2012). Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi maka menggunakan rumus yaitu:

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

R<sup>2</sup> = Kuadrat dari koefisien korelasi

*Uji parsial (uji t)*

Uji parsial adalah uji signifikan parameter individual. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dari penggunaan uji t secara parsial ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan *degree of freedom* (df) untuk menguji pengaruh df = n-2, dapat dilihat nilai t tabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai t hitung. Adapun rumus yang diajukan oleh Kuswanto, (2012) sebagai berikut:

$$t_{hitung} = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Data

t = Tingkat signifikan t hitung diperbandingkan dengan t tabel

Kemudian menentukan model keputusan dengan menggunakan statistik uji t, dengan melihat asumsi sebagai berikut:

- a. Tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  (5%)
- b. *Degree of freedom* (df) = n - 2
- c. Hasil t hitung dibandingkan dengan t tabel

Berpedoman kepada uji kriterianya (Sugiyono, 2018) sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : t hitung < t tabel dan signifikansi hitung > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak  
 H<sub>a</sub> : t hitung > t tabel dan signifikansi hitung < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

*Uji simultan (uji f)*

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji statistik f atau uji signifikansi simultan bertujuan menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat(Ghozali, 2011).

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan:  
 R<sup>2</sup> = Koefisien Korelasi Ganda  
 k = Jumlah Variabel Independen  
 n = Jumlah Sampel  
 n-k-1 = *Degree of Freedom*

Nilai F hitung dari hasil pertimbangan menggunakan rumus di atas kemudian diperbandingkan dengan F tabel atau f yang diperoleh dengan menggunakan tingkat risiko 5% dan degree of freedom (df = n - k - 1). Uji f hasil perhitungan diperbandingkan dengan F tabel dengan kriteria sebagai tabel berikut:

- H<sub>0</sub> : f hitung < f tabel dan signifikansi hitung > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak  
 H<sub>a</sub> : f hitung > f tabel dan signifikansi hitung < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

a. Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis (pengujian satu arah) untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara satu variabel dengan variabel lainnya sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : r = 0 maka tidak ada korelasi  
 H<sub>a</sub> : r ≠ 0 maka ada korelasi

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan secara parsial antara satu variabel dengan variabel lainnya sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : t-hitung < t tabel dan signifikansi hitung > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak  
 H<sub>a</sub> : t-hitung > t tabel dan signifikansi hitung < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan secara simultan sebagai berikut:

- H<sub>0</sub> : f-hitung < f tabel dan signifikansi hitung > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> ditolak  
 H<sub>a</sub> : f-hitung > f tabel dan signifikansi hitung < 0,05 maka H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

*Uji validitas data*

Uji validitas digunakan untuk menguji valid atau tidaknya sebuah kuesioner. Uji validitas adalah membandingkan r hitung > r tabel (pada taraf signifikan 5% dinyatakan valid tetapi jika r hitung < r tabel (pada taraf signifikan 5% dinyatakan tidak valid), dan untuk mengujinya dengan menggunakan olah data SPSS, hasil dari pengujian validitas data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 2: Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)**

No	Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi	Nilai r-tabel	Sig-2tailed (p-level)	Taraf sig.(α=0,05)	keterangan
1	X1.1	0,648	0,2159	0,000	0,05	Valid
2	X1.2	0,652	0,2159	0,000	0,05	Valid

3	X1.3	0,697	0,2159	0,000	0,05	Valid
4	X1.4	0,499	0,2159	0,000	0,05	Valid
5	X1.5	0,655	0,2159	0,000	0,05	Valid
6	X1.6	0,429	0,2159	0,000	0,05	Valid
7	X1.7	0,786	0,2159	0,000	0,05	Valid
8	X1.8	0,394	0,2159	0,000	0,05	Valid
9	X1.9	0,701	0,2159	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

**Tabel 3: Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)**

No	Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi	Nilai r-tabel	Sig-2tailed (p-level)	Taraf sig.( $\alpha=0,05$ )	keterangan
1	X2.1	0,451	0,2159	0,000	0,05	Valid
2	X2.2	0,480	0,2159	0,000	0,05	Valid
3	X2.3	0,361	0,2159	0,000	0,05	Valid
4	X2.4	0,539	0,2159	0,000	0,05	Valid
5	X2.5	0,407	0,2159	0,000	0,05	Valid
6	X2.6	0,384	0,2159	0,000	0,05	Valid
7	X2.7	0,425	0,2159	0,000	0,05	Valid
8	X2.8	0,322	0,2159	0,000	0,05	Valid
9	X2.9	0,451	0,2159	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

**Tabel 4: Hasil uji validitas variabel kinerja (Y)**

No	Butir dalam kuesioner	Koefisien korelasi	Nilai r-tabel	Sig-2tailed (p-level)	Taraf sig.( $\alpha=0,05$ )	keterangan
1	Y3.1	0,498	0,2159	0,000	0,05	Valid
2	Y3.2	0,377	0,2159	0,000	0,05	Valid
3	Y3.3	0,595	0,2159	0,000	0,05	Valid
4	Y3.4	0,669	0,2159	0,000	0,05	Valid
5	Y3.5	0,660	0,2159	0,000	0,05	Valid
6	Y3.6	0,596	0,2159	0,000	0,05	Valid
7	Y3.7	0,657	0,2159	0,000	0,05	Valid
8	Y3.8	0,697	0,2159	0,000	0,05	Valid
9	Y3.9	0,623	0,2159	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS,2024

Apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel, maka dapat dikatakan bahwa suatu instrumen dikatakan valid. Hasil pengujian validitas pada tabel 1, 2 dan 3: Uji Validitas variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan kinerja (Y), keseluruhan item variabel penelitiannya menunjukkan  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,2159 dan pada variabel hasil uji validitas kinerja pegawai (Y) juga menunjukkan nilai  $r$  hitung yang lebih besar dari nilai  $r$  tabel yaitu lebih besar dari 0,2159. Koefisien korelasi ( $r$ ) juga menunjukkan bahwa dari seluruh 9 item pertanyaan yang diuji, ternyata semua item pertanyaan valid (sah) karena memiliki nilai  $r$  tabel diatas 0,2159.

#### a. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten. Hasil

dari pengujian reliabel data untuk variabel independen dan dependen dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Nilai Alpha ( $\alpha$ )	Standar	Status
1	Kompensasi (X1)	0,785	0,6	Reliabel
2	Kompetensi (X2)	0,742	0,6	Reliabel
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,769	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 5, nilai alpha cronbach's pada variabel independen dan dependen dalam penelitian ini, semuanya menunjukkan besaran diatas nilai 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten.

*Analisis Regresi Linear Berganda*

Menurut Riduwan, (2009), 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 6: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,905	3,795		1,820	,073
1 Kompensasi	.485	.089	.501	5,421	.000
Kompetensi	.318	.103	.287	3,098	.003

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

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

$$Y = 6,905 + 0,485X_1 + 0,318X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dilihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial adalah positif, maka dapat dikatakan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 6,905 artinya jika kompensasi dan kompetensi nilainya 0, maka kinerja pegawai adalah 6,905
- Nilai 0,485 artinya jika kompensasi ditingkatkan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,485 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
- Nilai 0,318 artinya jika kompetensi yang mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,318 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

*Analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)*

Analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah instrumen statistik yang efektif untuk menilai keeratan dan kekuatan hubungan antara variabel independen (X1, X2,...,Xn) dan variabel dependen (Y) secara serentak. Korelasi (r) memberikan informasi tentang arah dan sejauh mana variabel berkorelasi, apakah positif atau negatif, sementara koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) mengukur seberapa besar variasi dalam Y yang dapat dijelaskan oleh X1, X2,...,Xn. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, semakin baik model mampu menjelaskan hubungan tersebut. Analisis ini memberikan wawasan mendalam tentang pengaruh kolektif variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 7: Hasil analisis korelasi (r) dan koefisien determinasi ( $r^2$ )**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.685 <sup>a</sup>	.470	.456	.2093

a. Koefisien korelasi (r)

Hasil analisis yang telah diuji dalam program SPSS 25 pada Tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (r) terdapat pada nilai R sebesar 0,685 yang berarti dalam kriteria kuat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan kompetensi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

b. Uji koefisien determinasi

Dalam Tabel 6, koefisien determinasi muncul sebagai Adjusted R Square dengan nilai 0,470. Ini menggambarkan bahwa sekitar 47% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan. Namun, sekitar 53% selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, menunjukkan kompleksitas faktor-faktor tambahan yang dapat memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

**Uji t (parsial)**

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel. Dari perbandingan t hitung dengan t tabel dapat disimpulkan apabila t hitung  $>$  t tabel dan dinilai signifikan t hitung  $<$  t tabel, maka variabel independen yang dimaksud mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen begitupun sebaliknya. Berikut ini adalah hasil analisis uji t:

a. *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai*

Dapat dilihat pada Tabel 6, bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t tabel  $df = n-k-1 = (83-2-1=80) = 1,664$ . Berarti nilai uji t hitung  $>$  t tabel ( $5,421 > 1,664$ ) dengan demikian  $H_a$  ditolak sehingga hipotesis bahwa terdapat pengaruh kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

b. *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai*

Selanjutnya pada Tabel 6, dinyatakan bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Diketahui nilai signifikan untuk kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t tabel  $df = (n-k-1) = (83-2-1) = 80$  adalah 1,664. Berarti nilai uji t hitung  $>$  t tabel ( $3,098 > 1,664$ ) dengan demikian  $H_o$  ditolak sehingga hipotesis bahwa terdapat pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial diterima.

**Uji F (parsial)**

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 kepercayaan 5%. Untuk mendapatkan F Tabel di gunakan rumus  $df_1 = (K-1) = 3-1=2$ , dan  $df_2 = (n-k-1) = 83-2-1 = 80$  maka didapatkan F tabel = 3,111.

**Tabel 7: Hasil analisis uji hipotesis secara simultan (F)**  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	310,474	2	155,237	35,433	.000 <sup>b</sup>
Residual	350,490	80	4,381		
Total	660,964	82			

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2024

Hasil pengujian pada Tabel 7, dapat dilihat pada nilai  $F$  hitung sebesar 35,433 dengan nilai  $F$  tabel adalah 3,112 sehingga  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $35,433 > 3,111$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$

maka  $H_0$  ditolak. Dari hasil analisis tersebut maka dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan kompetensi ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

## PEMBAHASAN

### *Pengaruh kompensasi terhadap kinerja*

Hasil uji t variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $>$  t tabel ( $5,421 > 1,664$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian variabel kompensasi ( ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Berpengaruh positif artinya kompensasi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kontribusi atas meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Kompensasi adalah imbalan atau penggantian yang diberikan kepada individu sebagai hasil dari kontribusi, keterampilan, dan waktu yang mereka berikan kepada suatu organisasi atau perusahaan. Imbalan ini dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, serta manfaat lainnya yang diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas kontribusi mereka terhadap kesuksesan dan produktivitas. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana, (2020), M.Ilham et.al (2022), Zulkarnain (2024) dengan hasil analisis regresi linear berganda disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Primer Koperasi. Hal tersebut berarti semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan oleh Kasmir, (2016) bahwa “hubungan antara kinerja dan pemberian kompensasi sangat signifikan. Teori tersebut menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang layak dan wajar akan meningkatkan kinerja pegawai, serta berdampak pada variabel lainnya. Sebaliknya, jika kompensasi tidak diberikan secara layak dan wajar, kinerja cenderung menurun. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan kompensasi yang sesuai sebagai bagian dari strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif”.

### *Pengaruh kompetensi terhadap kinerja*

Hasil uji t variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung  $>$  t tabel ( $3,098 > 1,664$ ) dan nilai signifikan  $0,003 < 0,05$ . Dengan demikian variabel kompetensi ( ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif artinya semakin tinggi nilai kompetensi maka semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Berpengaruh positif artinya kompetensi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kontribusi atas meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sucipto et al., (2023), Hasbiyadi *et al* (2023) dan Rizky (2022) dengan hasil analisis regresi linear berganda yang disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat oleh teori yang dikemukakan Bintoro & Daryanto, (2017) bahwa ”semakin lama waktu yang digunakan seseorang untuk pendidikan dan pelatihan, maka semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan demikian semakin tinggi kinerjanya”.

### *Pengaruh kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja*

Hasil uji F variabel kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai, F hitung  $>$  F tabel ( $35,433 > 3,112$ ) dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian secara simultan, variabel kompensasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berpengaruh positif artinya semakin tinggi nilai kompensasi dan kompetensi maka semakin tinggi pencapaian kinerjanya. Berpengaruh positif artinya pengaruh kompensasi dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kontribusi atas meningkatkan kinerja pegawai pada Balai Besar Meteorologi, Klimatologi dan Geofisika Wilayah IV Makassar. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai standar organisasi yang mendukung tercapainya tujuan organisasi dimana variabel kompensasi dan kompetensi memberikan pengaruh yang besar dan signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan A Rahmawati et al., (2023) dan Rauf et al., (2024), dengan kedua faktor tersebut yaitu kompensasi dan kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2017b), kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan tingkat kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu, dalam menentukan kompensasi pegawai perlu



berdasarkan penilaian prestasi, kondite pegawai, tingkat pendidikan, dan masa kerja pegawai. Artinya kinerja pegawai meningkat jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pegawai terpenuhi dibarengi dengan kompetensi yang dimiliki seorang pegawai sangat mumpuni dalam menjalankan tugasnya.

### Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini berdasarkan hasil analisis sebagai berikut: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV di Makassar. Hal ini didukung oleh  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $5,421 > 1,664$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), menunjukkan hubungan yang kuat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV di Makassar. Hal ini didukung oleh  $t$  hitung yang lebih besar dari  $t$  tabel ( $3,098 > 1,664$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ), menunjukkan adanya pengaruh yang kuat. Kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Balai Besar Meteorologi, Klimatologi, dan Geofisika Wilayah IV di Makassar. Hal ini didukung oleh  $F$  hitung yang lebih besar dari  $F$  tabel ( $35,433 > 3,112$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,005 < 0,05$ ), menunjukkan bahwa kedua faktor memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai secara bersama-sama.

### Daftar Rujukan

- A Rahmawati, Megawhati Artiyani, Rusdian Rauf, & Sutriani S. (2023). The Influence of Compensation and Competence on Employee Performance at the Maritime Affairs and Fisheries Office of Takalar Regency. *Jurnal Economic Resource*, 6(1), 183–190.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasbiyadi Hasbiyadi, Syamsul Rijal, Muhammad Tamrin, Muhammad Tafsir, Hasyim Mochtar (2023). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi Pada Polres Jeneponto. *Economics and Digital Business Review*, Vol 4 No. 1
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajawali Pers.
- Kuswanto, D. (2012). *Statistik, Untuk Pemula & Orang Awam*. Laskar Aksara.
- M Ilham, R Idris, M Tafsir, A Kadir, B Buyamin - (2022). Kontribusi Kepuasan Sebagai Pemediasi Dalam Menjelaskan Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan . *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, Vol 6 No.3
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83–96.
- Rauf, R., Fauzy, M., Fauzan, M., & Yunus, M. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. 9(1), 650–658.
- Riduwan. (2009). *Dasar-Dasar Statistika*. Alfabeta.
- Rizky, M. (2022). Kajian Tentang Peran Kompensasi dan Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 5(1)
- Sucipto, N., Rauf, R., Masmarulan, R., & ... (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Antara Motivasi Kerja. *Jurnal Mirai ...*, 8(2), 415–422. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/4995/3282>
- Werther, W. B. J., & Davis, K. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. McGraw-Hill Publications, Inc.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja* (kelima). Rajawali Pers.
- Zulkarnain Basir. (2024). Hubungan Tingkat Kepuasan Karyawan, Kompensasi Finansial Dan Pemberdayaan Karyawan. *BJRM (Bongaya Journal of Research in Management)*, 7(1), 66–75.