

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Makassar

Anisah Kusuma Putri¹, Lukman Chalid^{2*}, Ackhriansyah Achmad Gani³,
Muhammad Syafi'i A. Basalamah⁴
anisahputri39950@gmail.com¹, lukman.chalid@umi.ac.id^{2*}, ackhriansyah@umi.ac.id³
muhammadsyafiia.basalamah@umi.ac.id⁴

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2*.3.4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan melalui kuisioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 355 pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dengan sampel yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 78 pegawai administratif Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan *software statistical product and service solutions* (SPSS) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja pegawai, juga menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Penilaian Prestasi Kerja, Peningkatan Kinerja Pegawai

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Saat ini, instansi pemerintahan dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk mengembangkan pelayanan publik. Pemerintah harus bisa membangun sekaligus meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan pemerintah dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pelaksanaan fungsi manajemen yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Bagi para pegawai, penilaian prestasi kerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana, dan pengembangan karirnya. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan,

promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen secara efektif.

Objek dalam penelitian ini adalah Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar adalah lembaga atau instansi pemerintah yang berada dalam naungan Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat RI, mempunyai tugas membantu walikota Kota Makassar dalam melaksanakan urusan Pemerintahan bidang pekerjaan umum yang menjadi kewenangan Daerah dan Tugas Pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara, penulis mendapatkan informasi bahwa penilaian hasil pekerjaan pegawai yang kurang objektif dikarenakan kurangnya kemampuan pegawai dan staf dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan oleh pimpinan, contohnya hasil kerja yang belum tuntas dibutuhkan perbaikan dan pemeriksaan sehingga melebihi batas waktu yang ditentukan, dan penyelesaian dapat dicapai dalam waktu satu hari tetapi karena dibutuhkan perbaikan dan pemeriksaan ulang, maka pekerjaan tersebut mengalami keterlambatan dalam laporan pekerjaannya.

Selain penilaian prestasi kerja, kompensasi juga memiliki peranan yang penting karena kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi pegawai. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu, penentuan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja pegawai.

Kompensasi menjadi salah satu hal yang penting untuk mendukung keberlangsungan suatu instansi. Saat pegawai dan staf kurang produktif, kegiatan operasional instansi tentu akan tertunda dan dapat menghambat kegiatan pemerintahan. Salah satu cara untuk meningkatkan kerja pegawai adalah melaksanakan pemberian kompensasi, dengan tujuan meningkatnya kesejahteraan pegawai, motivasi pegawai, produktifitas pegawai, serta mempertahankan pegawai yang berpotensi.

Titin Hardina Gulo (2019) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan" mengemukakan bahwa terdapat pengaruh positif antara Penilaian Prestasi Kerja dengan Kinerja pegawai. Adapun penelitian dari Muhammad Arifin (2017) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)" menunjukkan bahwa secara parsial, Kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja para dosen.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja pegawai, akan tetapi menerapkan Kompensasi yang baik belum tentu berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian ini dengan memberikan judul : "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar dengan sumber data yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner secara langsung kepada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Populasi penelitian ini adalah 355 orang pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. Dari jumlah populasi tersebut akan dikerucutkan menggunakan metode Slovin, sehingga ditemukan sampel penelitian sebanyak 78 pegawai. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen (X1) yaitu Penilaian Prestasi Kerja dan (X2) yaitu Kompensasi, serta variabel dependen (Y) yaitu Peningkatan Kinerja Pegawai. Analisis data dalam penelitian ini adalah

analisis regresi linear berganda menggunakan software *Statistical Product and Service Solutions (SSPS)*.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif

Tabel 1 di bawah ini adalah hasil deskriptif statistik yang memuat nilai *minimum*, *maksimum*, *mean*, dan *standar deviasi*. Berdasarkan data, nilai *mean* tertinggi dari semua data ada pada variabel Kompensasi (X2) dengan nilai rata-rata sebesar 44,46 dan untuk nilai *mean* terendah dari semua data ada pada variabel Penilaian Prestasi Kerja (X1) dengan nilai rata-rata sebesar 42,46.

Tabel 1 Tabel Deskriptif Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Penilaian Prestasi Kerja	78	32.00	50.00	42.4615	4.04421
Kompensasi	78	37.00	50.00	44.4615	4.25393
Peningkatan Kinerja Pegawai	78	38.00	50.00	42.9103	3.52057
Valid N	78				

Sumber Tabel: Data diolah (Peneliti, 2021)

Pada tabel tersebut indikasi besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata paling besar dimiliki oleh data Kompensasi (variabel X2) dengan nilai *standard deviation* sebesar 4,254. Dan besar perbedaan dari nilai sampel terhadap rata-rata terkecil dimiliki oleh data Peningkatan Kinerja (variabel Y) dengan nilai *standard deviation* sebesar 3,521.

Uji Kualitas Data Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuisisioner dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel menggunakan *person correlation*. Pernyataan dinyatakan valid jika skor pernyataan ditunjukkan dari nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	Validitas			
		Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1	X1.1	0.726	0.220	0.000	Valid
	X1.2	0.809	0.220	0.000	Valid
	X1.3	0.784	0.220	0.000	Valid
	X1.4	0.785	0.220	0.000	Valid
	X1.5	0.838	0.220	0.000	Valid
	X1.6	0.830	0.220	0.000	Valid
	X1.7	0.402	0.220	0.000	Valid
	X1.8	0.594	0.220	0.000	Valid
	X1.9	0.613	0.220	0.000	Valid
	X1.10	0.528	0.220	0.000	Valid
X2	X2.1	0.640	0.220	0.000	Valid
	X2.2	0.809	0.220	0.000	Valid
	X2.3	0.853	0.220	0.000	Valid
	X2.4	0.912	0.220	0.000	Valid

	X2.5	0.868	0.220	0.000	Valid
	X2.6	0.874	0.220	0.000	Valid
	X2.7	0.898	0.220	0.000	Valid
	X2.8	0.849	0.220	0.000	Valid
	X2.9	0.618	0.220	0.000	Valid
	X2.10	0.618	0.220	0.000	Valid
Y	Y1	0.481	0.220	0.000	Valid
	Y2	0.666	0.220	0.000	Valid
	Y3	0.793	0.220	0.000	Valid
	Y4	0.747	0.220	0.000	Valid
	Y5	0.820	0.220	0.000	Valid
	Y6	0.774	0.220	0.000	Valid
	Y7	0.485	0.220	0.000	Valid
	Y8	0.565	0.220	0.000	Valid
	Y9	0.585	0.220	0.000	Valid
	Y10	0.702	0.220	0.000	Valid

Sumber Tabel 1: Data diolah (Peneliti, 2021)

Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pernyataan yang diberikan menggunakan metode statistik Cronbach Alpha dengan signifikansi yang digunakan lebih dari (\geq) 0,6.

Tabel 3 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
Prestasi Kerja (X1)	0.851	0.6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0.929	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.846	0.6	Reliabel

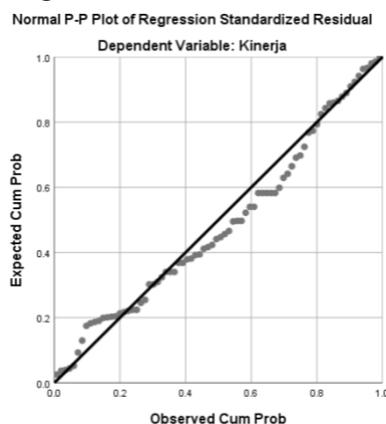
Sumber Tabel 2: Data diolah (Peneliti, 2021)

Uji reliabilitas pada variabel Prestasi Kerja, Kompensasi, dan Kinerja di atas menghasilkan koefisien alpha (Cronbach's Alpha) $>$ 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen yang digunakan bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi data normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.



Gambar 1 Grafik Normal P-Plot of Regression

Menurut Iman Ghozali (2011:161), model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Dikarenakan pada gambar di atas terdapat data plotting (titik-titik) yang mengikuti garis diagonal, maka dari itu data dapat dikatakan berdistribusi normal. Kemudian hasil pengujian pada uji statistik Kolmogorov-Smirnov dengan melihat tingkat signifikansinya. Residual dinyatakan terdistribusi normal jika nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov > 0.05 atau 5%.

Tabel 4 Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.99218495
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.082
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.074 ^c

Sumber Tabel 3: Data diolah (Peneliti, 2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi dengan normal, dibuktikan pada hasil uji didapatkan nilai signifikansi sebesar $0,074 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini, teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* besarnya di atas 0,1 maka tidak terjadi multikolinearitas, bila nilai VIF di bawah 10 juga tidak terjadi multikolinearitas di antara variabel bebasnya. Berdasarkan Tabel 5, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam penelitian ini karena nilai *tolerance* menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10. Begitupun hasil perhitungan nilai VIF yang menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10.

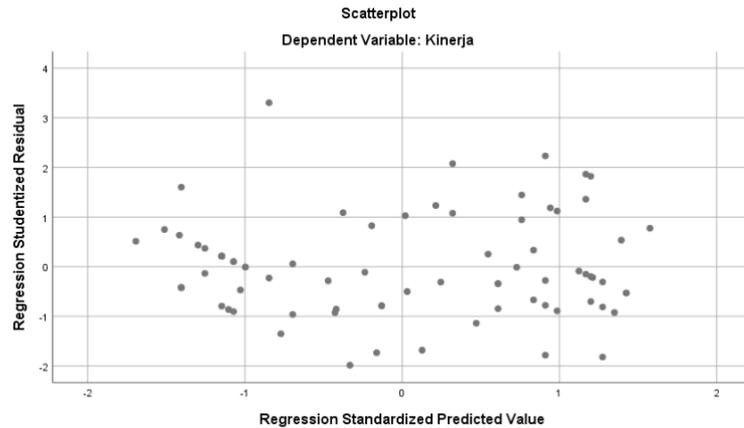
Tabel 5 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Model 1	X1	.0.573	1.744
	X2	0.573	1.744

Sumber Tabel 4: Data diolah (Peneliti, 2021)

Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil uji di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, karna gambar di atas menunjukkan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.



Gambar 2 Grafik Scatterplot

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.146	2.660		3.814	.000
	PrestasiKerja	.218	.075	.251	2.906	.005
	Kompensasi	.528	.071	.639	7.399	.000

Sumber Tabel 5: Data diolah (Peneliti, 2021)

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda :

$$Y = 10,146 + 0,218x_1 + 0,528x_2 + 0,537$$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen secara parsial. Dari persamaan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa :

- Nilai konstanta adalah 10,146. Artinya, jika variabel independen (Prestasi Kerja dan Kompensasi) adalah 0, maka variabel dependen Kinerja ada sebesar 10,146.
- Nilai koefisien regresi Prestasi Kerja adalah 0,218. Artinya, jika variabel Prestasi Kerja (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X2), dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,218%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel prestasi kerja berkontribusi positif terhadap kinerja.
- Nilai koefisien regresi Kompensasi adalah 0,528. Artinya, jika variabel kompensasi (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel prestasi kerja (X1) dan konstanta adalah 0, maka kinerja meningkat sebesar 0,258%. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi berkontribusi positif terhadap kinerja.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1				

1	.824 ^a	.680	.671	2.019
---	-------------------	------	------	-------

Sumber Tabel 6: Data diolah (Peneliti, 2021)

Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*R Square* atau R^2) dalam penelitian ini adalah 0,680 atau 68%. Semakin besar angka *R Square*, maka akan semakin kuat hubungan dari kedua variabel dalam model regresi. Ini menunjukkan bahwa 68% variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen yaitu Prestasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2), sedangkan sisanya sebanyak 32% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Uji Simultan (F)

Tabel 8 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.774	2	324.387	79.611	.000 ^b
	Residual	305.598	75	4.075		
	Total	954.372	77			

Sumber Tabel 7: Data diolah (Peneliti, 2021)

Dari Tabel di atas, diperoleh nilai F hitung sebesar 79,611 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan 0,05 atau taraf nyata 5%. Karena nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen yaitu Penilaian Prestasi Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu Peningkatan Kinerja (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 9 Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.146	2.660		3.814	.000
	PrestasiKerja	.218	.075	.251	2.906	.005
	Kompensasi	.528	.071	.639	7.399	.000

Sumber Tabel 8: Data diolah (Peneliti, 2021)

Pengujian Hipotesis Pertama (H₁)

Hipotesis pertama menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Penilaian Prestasi Kerja (variabel X1) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (variabel Y). Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Prestasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 2,906 dan nilai signifikansi 0,005 yaitu lebih kecil dari 0,05. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa **H₁ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Pengujian Hipotesis Kedua (H₂)

Hipotesis kedua menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi (variabel X2) terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (variabel Y). Tabel 9 menunjukkan bahwa variabel Kompensasi memiliki nilai t hitung sebesar 7,399 dan nilai signifikansi 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa **H₂ diterima** sehingga dapat dikatakan bahwa Kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, Berdasarkan hasil pengujian di atas tentang pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap

peningkatan kinerja pegawai, diperoleh hasil analisis regresi $X1 = 2,906$ dengan nilai signifikansi $X1$ sebesar $0,005 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Penilaian Prestasi Kerja ($X1$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Penilaian prestasi kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai karena prestasi kerja yang dinilai dapat membuat pegawai lebih memperhatikan kinerjanya dan membuat kinerja mengalami peningkatan. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Hardina Gulo (2019) pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan," dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini juga relevan dengan penelitian dari Hanisa Naniati (2018) dengan penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Deputi Dukungan Kebijakan Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia," menyatakan bahwa secara parsial, Penilaian Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai, Berdasarkan hasil pengujian di atas tentang pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja pegawai, diperoleh hasil analisis regresi $X2 = 7,399$ dengan nilai signifikansi $X2$ sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi ($X2$) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai (Y). Kompensasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, karena pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan bekerja secara produktif dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmayana (2018) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar," diperoleh hasil yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Arifin (2017), pada penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara)" menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja para dosen

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil uji dan analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu: (1) Intensitas peningkatan kinerja pegawai yang dinilai masih kurang dapat terus berkembang dengan dilaksanakannya penilaian prestasi kerja yang baik; (2) Kompensasi menjadi salah satu hal yang penting untuk mendukung keberlangsungan suatu instansi, karena pemberian kompensasi yang sesuai dapat menambah angka peningkatan kinerja pegawai.

Pada penelitian tentunya terdapat beberapa saran yang disampaikan guna untuk perbaikan kedepannya. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diharapkan instansi dapat memperhatikan penilaian prestasi kerja setiap pegawai serta penerapan kompensasi kepada pegawai agar angka peningkatan kinerja pegawai mengalami peningkatan. Diharapkan juga kepada peneliti selanjutnya agar sekiranya dapat menambahkan bahan kajian yang lebih luas serta menambahkan variabel penelitian lainnya karena masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai selain yang dipaparkan oleh penulis.

Referensi

- Arifin, Muhammad. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Selatan). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial* 3. (<http://jurnal.umsu.ac.id>)
- Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi 6. Jakarta : Rineka Cipta.
- Asmayana. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar." FEB Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bruce, Anne. 2003. *Rahasia Tempat Kerja: Penuh Semangat dan Menyenangkan*. Jakarta: Serambil Ilmu Semesta.
dpu.makassar.go.id
- Duha, Timotius. 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Elfianto. 2015. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Tamansiswa Padang*.
- Fitria, Risni. 2014. Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda : *Jurnal Administrative Reform*, (online), vol 2, No 3. (<http://ejournal.ar.mian.fisip-unmul.ac.id>).
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2008. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta. Penerbit Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Gulo, Titin Hardina. 2019. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan." *Fakultas Ekonomi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nias Selatan*.
- Handoko dalam Septawan dkk 2014, *Manajemen Personalia dan Sumber daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marioshot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis mengembangkan SDM*. Cetakan pertama. Jogjakarta : Laksana.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 1996. *Organisasi dan Motivasi & Dasar-Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Askara.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIp) 2021 Dinas PU Kota Makassar.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2005. *Perilaku & Budaya Organisasi*. Bandung:PT Rafika Aditama.
- Moekizat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung :
- Naniati, Hanisa. 2018. "Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Pegawai di Deputi Dukungan Kebijakan Kementerian Sekretaris Negara Republik Indonesia." *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tiryasa*.
- Nasir, M., Taufan, R., Fadhil, M., & Syahnur, M. H. (2021). BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA SERTA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 18(1), 71-83. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i1.1429>

- Nugroho, Edi. 2013. Pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BMKG Stasiun Geofisika Manado: jurnal manajemen dan bisnis, (online), Vol 1, No.1 (<http://ejournal.unima.ac.id/index.php/jmb/article/vi>) diakses 2 Februari 2021.
- Priyono. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua, Mei 2010. Penerbit Zifatama Publisher.
- Rencana Strategis (RENSTRA) Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar periode 2021-2026.
- Renny, Levana. 2017. Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Kompetensi, dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI KCU USU Medan. Skripsi Program Studi Strata 1 Manajemen Departemen Manajemen. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara Medan.
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi.
- Sofyandi, Herman (2013) manajemen Sumber daya manusia (pertamaed, Vol. cetakan Pertama) Yogyakarta Graha ilmu Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta : PT. Gramedia
- Suliyanto. 2008. Teknik Proyeksi Bisnis. Ed 1. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Belajar.