

# PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PENDAPATAN DAERAH KOTA MAKASSAR

Siti Nur Rahmat<sup>1</sup>, Jafar Basalamah<sup>2</sup>

Email :

[rahmafadly02@gmail.com](mailto:rahmafadly02@gmail.com)<sup>1</sup>

[jafarbasalamah@umi.ac.id](mailto:jafarbasalamah@umi.ac.id)<sup>2</sup>

*Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia*<sup>1</sup>

*Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muslim Indonesia*<sup>2</sup>

## ABSTRACT

*This research is descriptive analysis is used to analyze the influence of work ability, work motivation, and work environment to the performance of employees of Regional Revenue Board of Makassar City and Multiple Regression Analysis is the method used to answer the relationship between each independent variable with dependent variable. Result of Research Show there are positive influence and significant competence to performance of employees of Local Revenue Board of Makassar City partially. This is evidenced by the value of t arithmetic greater than the value of t table and the value of P is smaller than  $\alpha$ . There is a positive influence and significant compensation to the performance of employees of Local Revenue Agency of Makassar City partially. This is evidenced by the value of t arithmetic greater than the value of t table and the value of P is smaller than  $\alpha$ . There is a positive influence and significant work discipline on the performance of employees of Local Revenue Agency of Makassar City partially. This is evidenced by the value of t arithmetic greater than the value of t table and the value of P is smaller than  $\alpha$ . There is a positive and significant influence of competence, compensation, and work discipline variables on the performance of employees of Local Revenue Board of Makassar City simultaneously. This is evidenced by the value of F arithmetic greater than the value of F table and the value of P is smaller than  $\alpha$ .*

**Keywords :** *Competence, Compensation, Work Discipline*

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi baik pemerintah maupun non pemerintah saat ini telah membenahi diri untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan prestasi

kerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani. Peningkatan kualitas pegawai merupakan hal yang tidak mudah untuk dilakukan, karna akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu.

Sumber daya manusia merupakan unsur determinan dalam organisasi. Pengelolaan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu strategi organisasi yang tergolong efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Manajemen sumber daya manusia menjadi penting karna manusia merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan organisasi dan dalam pengembangannya mengangkat kualitas banyak aspek dan tuntutan yang harus dicapai.

Saat ini manajemen suatu organisasi, baik instansi pemerintah maupun swasta berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya melalui pengembangan pendidikan formal maupun nonformal, meningkatkan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya untuk memberikan motivasi. Apabila unsur-unsur ini dimiliki oleh suatu institusi akan berdampak terhadap peningkatan kualitas pegawai.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan prioritas utama pembangunan nasional terutama dalam pembangunan era reformasi ini, namun harus disadari bahwa pelaksanaan pembangunan yang tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memadai merupakan hal yang menghambat pembangunan itu sendiri maka, pelayanan pada masyarakat merupakan suatu tuntutan yang harus dipenuhi, bahwa dengan pengelolaan sumber daya secara optimal dapat memberi kontribusi dan pengaruh yang kuat terhadap keberhasilan organisasi baik dalam hal penyusunan program kerja maupun dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan sumber daya manusia itu sendiri.

Dalam mengalokasikan dan memberdayakan sumber daya manusia, prinsip ketepatan penempatan kerja yang didasarkan pada latar belakang berbagai pengaruh kompetensi mempunyai peranan yang sangat menentukan dalam upaya merumuskan dan melaksanakan berbagai program dan kebijakan dalam organisasi, karna sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat berharga dan memegang peranan penting dalam mencapai sasaran, tujuan dan kontinuitas/kesinambungan hidup organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta.

Pada umumnya, setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta berusaha membenahi diri untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini dimaksudkan untuk menghadapi dinamika kerja yang semakin kompetitif dan menuntut untuk memberikan suatu peningkatan kinerja yang memuaskan pihak-pihak yang dilayani. Peningkatan kompetensi pegawai merupakan hal yang tidak mudah dilakukan, karena akan diperhadapkan dengan berbagai tantangan dan kendala, dan hal tersebut harus dibenahi terlebih dahulu. Untu itu, setiap organisasi baik instansi pemerintah maupun swasta harus berupaya untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusianya melalui pengembanagan pendidikan formal maupun nonformal, peningkatan keterampilan, mengikutsertakan dalam berbagai bentuk pelatihan, dan berupaya memotivasi untuk menjaga kedisiplinan. Apabila unsur-unsur ini dapat diterapkan atau dimiliki suatu institusi, akan berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Peningkatan kompetensi pegawai

bertujuan untuk menjadikan pegawai dalam suatu organisasi sebagai pegawai yang handal, mandiri, dan professional.

Kualitas sumber daya manusia adalah merupakan kemampuan organisasi melakukan penilaian terhadap kompetensi para pegawai disemua lini, pengembangan kompetensi dan ketepatan dalam memosisikan pegawai pada suatu jenjang struktur melalui suatu system analisis pekerjaan (job analysis) dan analisis kompetensi sumber daya manusia yang akurat. Hal ini dapat diwujudkan dengan pendekatan konsep manajemen sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan atau tuntutan organisasi terutama tuntutan kondisi ekssternal yang semakin cepat berubah dan diwarnai oleh ketidakpastian.

Pembentukan kompetensi dan profesionalisme pegawai terhadap pelaksanaan pekerjaan perlu diarahkan menuju program yang sesuai standar kompetensi yang telah ditetapkan. Peran kompetensi sangat diperlukan dalam peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua pekerjaan, mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya.

Pegawai yang ada dilingkup badan pendapatn daerah kota makassar dalam melaksanakan tugas dan fungsinya cukup luas dan memiliki tanggung jawab yang berat. Pelaksanaan tugas dan fungsi tersebut menjadi suatu tantangan yang harus dihadapi dalam mengembangkan metode kerja yang semakin menuntut kemajuan dan persaingan. Kinerja yang ditunjukkan dari masing-masing pegawai harus mencerminkan usaha mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

Pemerintah kota makassar menyadari sepenuhnya bahwa selain memperhatikan kompetensi sumber daya manusia, kompensasi dan disiplin kerja, karna hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemerintah kota makassar telah melaksanakan berbagai kebijakan yang berkaitan dengan pengembangan kompetensi, kompensasi Dan disiplin kerja dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, khususnya pegawai yang ada dilingkup badan pendapatan daerah kota makassar.

Pengembangan kompetensi dan kedisiplinan pegawai harus terus dilakukan agar pegawai dapat menjadi sumber daya manusia yang handal untuk menghadapi persaingan global dan gerak dinamika kemajuan manajemen sumber daya manusia dilingkup badan pendapatan daerah kota makassar. pengembangan kompetensi pegawai akan mendorong pegawai tersebut akan melakukan suatu tindakan, kegiatan atau pekerjaan yang bermanfaat terhadap dirinya dan organisasi. Pekerjaan itu dilakukan karena ada rangsangan dari luar dirinya. Rangsangan ini dapat berupa penghargaan atau pengakuan dari pihak lain. Pihak lain ini diantaranya adalah pimpinan, teman, bawahan, atau masyarakat luas. Pada dasarnya penghargaan atau pengakuan itu pasti mnyenangkan bagi setiap orang. Penghargaan dan pengakuan itumenyenangkan karena pegawai yang melakukan pekerjaan tersebut selain sukses melaksanakannya dan juga memperoleh pengakuan dan terpenuhi kebutuhan hidupnya.

Disadari bahwa kondisi yang dihadapi oleh pegawai badan pendapatan daerah kota makassar saat ini mengalami berbagai perubahan dan paradigm yang mengarahkan organisasi pemerintah untuk terus memperkuat kualitas pegawainya dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan

kondisi lingkungan kerja. Upaya-upaya tersebut dilakukan melalui peningkatan kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Namun masih ada sebagian dari pegawai badan pendapatan daerah kota makassar sampai saat ini belum menunjukkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, cara yang ditempuh oleh pengambil kebijakan di badan pendapatan daerah kota makassar adalah meningkatkan kompetensi, pemberian kompensasi dan meningkatkan kedisiplinan.

Spenser dalam palan (2007) mengemukakan sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Secara lebih rinci spenser dan spenser dalam palan (2007:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul ditempat kerja.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakantugas dengan efektif. Ketidakesesuaian dalam kompetensi- kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

Menurut Handoko, "Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003, p.30)" Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Menurut J. Long (1998:8) dalam bukunya *Compensation in Canada* mendefinisikan sistem kompensasi adalah bagian (parsial) dari sistem reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, namun demikian sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spektrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan sistem reward yang disediakan oleh organisasi.

Simamora (2003:541) yang mengatakan bahwa terminologi atau pembagian dari kompensasi adalah dalam bentuk kompensasi finansial dan non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi

---

langsung, kompensasi finansial langsung (direct finansial compensation) terdiri dari bayaran (pay) yang diperoleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi finansial tidak langsung (indirect finansial compensation) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial (non finansial compensation) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja.

Simamora dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III (2006 : 610) menyatakan bahwa :*"Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi"*.

Disiplin adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. disiplin merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007;193) : *"Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku"*

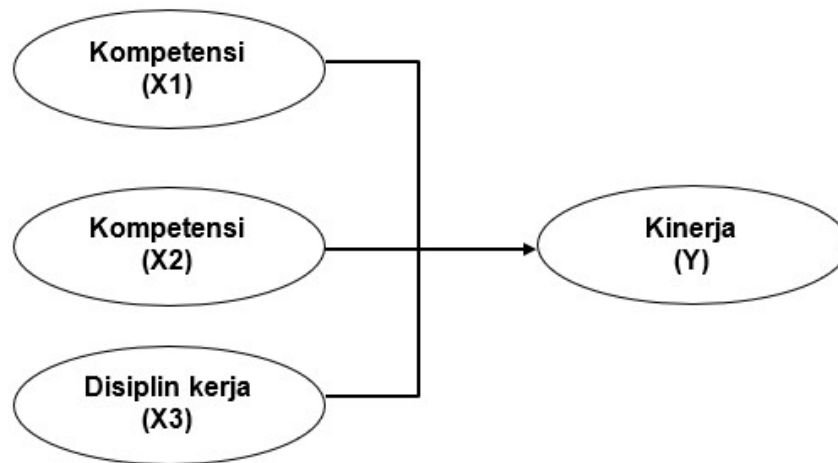
Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi berangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika" (wahid,2004:29). Kemudian mengenai kinerja (*performance*) diartikan pula oleh simamora (2001:327) yaitu merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan.

Menurut Veithzal (2005; 17) kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Dari pandangan tersebut kinerja mempunyai empat aspek, yaitu; (1) kemampuan, (2) penerimaan tujuan organisasi, (3) tingkatan tujuan yang dicapai, (4) interaksi antara tujuan dan kemampuan para pegawai dalam organisasi, dimana masing-masing elemen tersebut berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Meskipun pekerjaan itu dapat selesai dikerjakan, namun tidak membuahkan hasil yang memuaskan.

Upaya peningkatan kinerja pegawai badan pendapatan daerah kota makassar dilakukan melalui peningkatan kompetensi, pemberian kompensasi, juga dilakukan peningkatan disiplin setiap pegawai sehingga pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat. Oleh karena itu, faktor-faktor kompetensi yang diyakini dapat mempengaruhi kinerja pegawai badan pendapatan daerah kota makassar adalah pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan sikap profesional. Jika hal tersebut dikelola dengan baik, amak diharapkan kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini menggunakan 4 variabel, yaitu 3 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen terdiri kompetensi (X1) kompensasi (X2) s= dan disiplin

kerja (X3). Sedangkan variabel dependen adalah kinerja pegawai (Y). Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini, dapat digambarkan seperti berikut :



Gambar 1. Kerangka Pikir

Hipotesis pada penelitian ini (H1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah kota makassar, (H2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah kota makassar dan (H3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah kota makassar.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Variabel-variabel yang diteliti adalah hubungan-hubungan causalitas antara variabel kompetensi kerja, kompensasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebanyak 287 populasi. Sampel adalah perwakilan dari jumlah populasi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu tehnik pemilihan sampel berdasarkan kriteria/pertimbangan tertentu yang menyatakan bahwa sampel yang dipilih benar-benar representatif. Selanjutnya jumlah sampel ditentukan menggunakan metode SLOVIN yaitu sebanyak 74 orang yang akan dijadikan sebagai sampel yang pemilihannya dilakukan dengan memperhatikan proporsi pada tiap bidang kerja di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Untuk menjawab permasalahan pokok dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi berganda. Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan, maka digunakan model analisis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Kinerja pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Kompetensi

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Disiplin kerja

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui apakah kompetensi(X1), kompensasi(X2), dan disiplin kerja(X3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai(Y) di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, maka digunakan model analisis statistic yaitu regresi linier berganda. Untuk lebih jelasnya hasil olahan regresi, maka dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	T hitung	Nilai P	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,400	4,191	0,000	Signifikan
Kompensasi (X2)	0,302	3,693	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0,233	3,243	0,002	Signifikan
Konstanta = 0,495 F hitung = 95,057, P = 0,000 F Tabel (df1 = 3, df2 = 70) = 2,736 , t tabel (df = 72) = 1,993 R = 0,896, R <sup>2</sup> = 0,803				

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakukan pada tabel 13, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:  $Y = 0,495 + 0,400X_1 + 0,302X_2 + 0,233X_3$

Dari persamaan yang terbentuk di atas dapat dijelaskan interpretasinya sebagai berikut (1) b<sub>0</sub> (konstanta) = 0,495 artinya apabila variabel pengembangan karier, budaya organisasi, dan karakteristik individu dalam keadaan konstan, maka kinerja pegawai adalah sebesar 0,501 satuan, (2) b<sub>1</sub> = 0,400, artinya apabila variabel kompetensi (X1) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,400 satuan, (3) b<sub>2</sub> = 0,302, artinya apabila variabel kompensasi (X2) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,302 satuan dan (4) b<sub>3</sub> = 0,233, artinya apabila variabel disiplin kerja (X3) meningkat 1 satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,233 satuan.

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar secara simultan (bersama-sama). Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Apabila F hitung > F tabel, maka

dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , yakni  $95,057 > 2,736$ . Jadi, variabel kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar secara parsial (sendiri-sendiri). Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan. Dari tabel di atas diperoleh  $t_{hitung}$  untuk variabel kompetensi ( $X_1$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yakni  $4,191 > 1,993$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Jadi, variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial.  $T_{hitung}$  untuk variabel kompensasi ( $X_2$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yakni  $3,693 > 1,993$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,000. Jadi, variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial.  $T_{hitung}$  untuk disiplin kerja ( $X_3$ ) lebih besar dari  $t_{tabel}$ , yakni  $3,243 > 1,993$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yakni 0,002. Jadi, variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) secara parsial.

Pembahasan pada bab ini berusaha menjawab masalah yang telah dirumuskan. Pengaruh variabel kompetensi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini diuji atau dianalisis dengan menggunakan metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang dilakukan, dapat diketahui besarnya koefisien regresi dan taraf signifikan hubungan atau pengaruh antar variabel yang dianalisis, sehingga dapat dijelaskan sesuai dengan fakta yang sesungguhnya.

### ***H1 : Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai***

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kompetensi diperoleh koefisien sebesar 0,400,  $t_{hitung}$  4,191 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel kompetensi meningkat 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebesar 0,400 satuan. Dengan kata lain, kompetensi yang meningkat akan menaikkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, kompetensi yang menurun akan menurunkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan pendapat Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:84) yang mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan



---

sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fitriyadi (2001) dengan judul *Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Operator PT. BANGUN BANUA Propinsi Kalimantan Selatan*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, knowledge dan ability mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai adalah variabel kompetensi knowledge.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kartikawangi (2002) dalam sebuah jurnal dengan judul *Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Dibutuhkan Dunia Industri/Organisasi*. Hasil dari penelitiannya menunjukkan karakteristik dasar yang dibutuhkan oleh organisasi mencakup karakteristik umum (demografi) dan karakteristik khusus yang mencakup Knowledge, Skill, Ability dan Others (KSAOs).

Demikian pula hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Parulian Hutapea (2001) dalam jurnal yang berjudul *Competencies Based Integrated HR Sistem*, dimana ia menyimpulkan bahwa salah satu manfaat utama penggunaan kompetensi dalam organisasi adalah menggerakkan Sumber Daya Manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu, kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan Skill dan Knowledge sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan Instrumen bagi pencapaian targetnya

## ***H2 : Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai***

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel kompetensi diperoleh koefisien sebesar 0,302, t-hitung 3,693 dan nilai signifikansi 0,000 yang berarti jika variabel kompensasi meningkat 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebesar 0,302 satuan. Dengan kata lain, kompensasi

yang semakin baik akan menaikkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, kompensasi yang kurang akan menurunkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan pendapat Cascio (1993 ; 225) yang menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua, yakni kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Kompensasi merupakan salah satu faktor baik secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi dan kinerja pegawai. Karena itu semestinya pemberian kompensasi kepada pegawai perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen/ instansi agar motivasi para pegawai dapat dipertahankan dan kinerja pegawai diharapkan akan terus meningkat.

Selain itu, menurut Mondy, bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu : (1) financial compensation, dan (2) non-financial compensation. Juga, Menurut Handoko, "Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi (Handoko, 2003, p.30)" Dengan kata lain, berangkat dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup, manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran dan juga waktu yang dimilikinya kepada perusahaan dengan harapan mendapatkan kompensasi (imbalan).

Kompensasi merupakan sebagian kunci pemecahan bagaimana membuat anggota berbuat sesuai dengan keinginan organisasi. Sistem kompensasi ini akan membantu menciptakan kemauan diantara orang-orang yang berkualitas untuk bergabung dengan organisasi dan melakukan tindakan yang diperlukan organisasi. Secara umum berarti bahwa karyawan harus merasa bahwa dengan melakukannya, mereka akan mendapatkan kebutuhan penting yang mereka perlukan. Dimana didalamnya termasuk interaksi sosial, status, penghargaan, pertumbuhan dan perkembangan.

### ***H3: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai***

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linear berganda dengan pengujian secara parsial diketahui bahwa variabel disiplin kerja diperoleh koefisien sebesar 0,233, t-hitung 3,243 dan nilai signifikansi 0,002 yang berarti jika variabel disiplin kerja meningkat 1 satuan maka akan menaikkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sebesar 0,233 satuan. Dengan kata lain, disiplin kerja yang semakin baik akan menaikkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, demikian pula sebaliknya, disiplin kerja yang kurang akan menurunkan kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Hal ini sejalan dengan pendapat Maluyu S.P Hasibuan (2007:194) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah : (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pemimpin, (3) balas jasa, (4) keadilan, (5) waskat, (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, dan (8) hubungan kemanusiaan.

---

Selain itu, menurut pendapat T. Hani Handoko dan Malayu S.P. Hasibuan tampak adanya usaha dari pihak manajemen untuk mendidik guna membentuk dan memperbaiki sikap dan perilaku karyawan sehingga mempunyai kesadaran untuk melakukan peraturan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja kepada tenaga kerja, antara lain: (1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen, (2) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya dan (3) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin kerja yang baik dapat ditegakkan apabila semangat pegawai itu sendiri, kerja yang baik tercermin dengan melihat absensi karyawan, ketepatan waktu kerja, dan terpenuhinya kebutuhan mereka.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Setelah melakukan pembahasan secara spesifik sesuai dengan hipotesis melalui hasil penelitian baik secara deskriptif maupun analisis melalui statistic, maka ada beberapa hal yang ditemukan dari hasil penelitian ini, yaitu seperti berikut. (1) Semua variabel bebas yang terdiri dari kompetensi (X1), kompensasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar dan (2) Secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi (X1), kompensasi (X2) dan disiplin kerja (X3) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hal ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sangat ditentukan atau dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai, kompensasi, dan disiplin kerja.

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka berikut ini diberikan beberapa saran. (1) Agar pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan aspek kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja, dengan cara mendukung pegawai dalam mengembangkan dirinya melalui pelatihan dan pengembangan, baik di internal organisasi maupun di eksternal organisasi sehingga selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan (2) Diharapkan bagi peneliti berikutnya agar memperluas cakupan penelitian yang meliputi jumlah variabel yang lebih banyak dan sampel yang lebih besar agar diperoleh kesimpulan yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Diantara variabel yang perlu ditambah pada penelitian berikutnya antara lain, penempatan kerja, budaya organisasi, modal sosial, komitmen pegawai, lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan.

## **REFERENSI**

- Anonim, (1999 ), *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan*, RI., LAN jakarta.
- Barkah, (2002). *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito, Bandung.

- Davis, Mathis, (2005). *Pengembangan Kerja Sumber Daya Manusia*. Rajawali Press, Jakarta.
- Flippo Edwin B, (1992), *Manajemen Personalia*, Terjemahan Mohammad Masud, Edisi Keenam, Jilid I, Erlangga, Jakarta.
- Fitriyadi, 2002, *Pengaruh Kompetensi Skill, Knowledge, Ability Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja PD Bangun Buana Provinsi Kalimantan Selatan*, Tesis Pascasarjana Universitas Airlangga, Surabaya.
- Hutapea P, 2001, *Competencies Based Integrated HR System*, (<http://www.HRD.com>, diakses 2 november 2009)
- Handoko T. Hani, (2001), *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P, Melayu, (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartikawangi D, 2002, *Karakteristik Sumber Daya Manusia yang dibutuhkan dunia industri/organisasi dalam menghadapi globalisasi*, Atma Nan Jaya, Jakarta.
- Luthans (1992), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Mathis R.L dan Jackson J.H, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2008
- Palan, R, (2007) *Competency Management: Teknis Mengimplementasikan Manajemen SDM Berbasis Kompetensi Untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi*, PPM. Jakarta.
- Simamora, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, Henry, (2006), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, STIE YKPN, yogyakarta.
- Siagian P.S, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta