
Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat

Maria Magdalena^{1)*}; Saban Echdar²⁾; Syilvia Sjarlis³⁾
^{1,2,3)} Jurusan Manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar
*maria.magdalena573@gmail.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara parsial terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, (2) Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dan (3) Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. Penelitian ini menggunakan asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Sampel penelitian berjumlah 66 orang, menggunakan sampel jenuh, dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh parsial terhadap kinerja aparatur sipil negara, (2) Kompetensi Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja aparatur sipil negara, dan (3) Variabel disiplin kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil 0,630 yang artinya bahwa variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap variabel dependen (Y) sebesar 63%, sedangkan sisanya 37% variabel dependen (Y) dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Kata-kata Kunci : Kompetensi SDM, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja ASN.

ABSTRACT

This study aims to analyze (1) The Influence of Human Resource Competence, Work Discipline and Compensation partially on the Performance of State Civil Servants, (2) The effect of Human Resource Competence, Work Discipline and Compensation simultaneously on the Performance of State Civil Servants, and (3) the most dominant variable influencing on the Performance of State Civil Servants at the Education Office of West Papua Province. This study uses a causal associative with a quantitative approach. Aims to determine the effect between two or more independent variables. The research sample consisted of 66 people, using a saturated sample, with multiple linear regression analysis techniques. The results showed that: (1) Human Resource Competence, Work Discipline and Compensation have a partial effect on the Performance of State Civil Servants, (2) Human Resource Competence, Work Discipline and Compensation have a simultaneous effect on the Performance of State Civil Servants, and (3) Work Discipline variables have the most dominant influence on the Performance of State Civil Servants at the Education Office of West Papua Province. The results of the calculation of the coefficient of determination (R^2) obtained 0,630 results, which means that the independent variable (X) has a positive and significant effect simultaneously on the dependent variable (Y) by 63%, while the remaining 37% of the dependent variable (Y) is explained by the variable. Another part of this research model.

Keywords : HR Competence, Work Discipline, Compensation and Performance of State Civil Servants

1. Pendahuluan

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai

dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Sumber daya manusia dalam kaitan dengan penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara yaitu sebagai penggerak roda mekanisme administrasi dalam organisasi pemerintahan. ASN sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat mempunyai peran sangat penting dalam pembangunan untuk menciptakan masyarakat madani yang taat hukum, peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Mangkunegara, (2013), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun, 2012).

Salah satu aspek penting dalam peningkatan kinerja yakni dari aspek kompetensi, dimana menurut Liestyodono dan Purwaningdyah (2012) merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sudarmanto (2014) mengatakan kompetensi sebagai atribut kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Dalam hal ini, kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2013).

Menurut Dewi, et al., (2021) bahwa Disiplin kerja juga menjadi bagian dalam peningkatan kinerja, dimana dalam disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2015) Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanda disiplin karyawan baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Disamping itu, kompensasi juga merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi organisasi memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Hasibuan,2012).

Fenomena yang ada di Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat menunjukkan bahwa tingkat kompetensi kerja pegawai masih rendah, hal ini terbukti dengan adanya pegawai yang btingkat Pendidikan dan keterampilannya masih rendah, tidak memiliki tanggungjawab pribadi dalam bekerja, bekerja dengan santai, bekerja tanpa rencana dan tujuan yang jelas, ragu-ragu dalam mengambil keputusan dan setiap tindakannya tidak terahan dan menyimpang dari tujuan.

Dari aspek kompensasi, pegawai merasa belum puas dengan pendapatan yang diperoleh selama ini dari Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. Penghasilan yang diterima dianggap tidak cukup untuk

membayai kehidupan keluarganya, akibatnya banyak pegawai yang pada saat jam kantor masih keluar untuk mencari tambahan penghasilan dengan cara berjualan atau bekeja sambil lainnya. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pimpinan Dinas agar kepuasan kerja pegawai dari aspek kompensasi dapat secara bertahap dipecahkan dan pegawai menjadi puas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka (Echdar,2017).

Tempat penelitian dilaksanakan pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat. Penelitian ini dilakukan pada subjek tenaga kerja yang secara resmi telah diterima menjadi pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu menggunakan dua jenis data yang tujuannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan masalah dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi, yaitu : 1) Data primer, yaitu data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung ke lapangan, yaitu dari jawaban responden tentang kuesioner yang dibagikan. 2) Data sekunder adalah data yang diperoleh dari instansi, seperti jumlah tenaga kerja dan tabel absensi, sejarah singkat Instansi, struktur organisasi, dan aktifitas Instansi serta artikel ilmiah dan literatur. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Tabel 1. Uji Instrumen – Validitas

Variabel	Uji Validitas				
	Indikator	Rhitung	Rtabel	Sig	Ket
X1 (Kompetensi)	X1.1	0,717	0,244	0,000	Valid
	X1.2	0,548	0,244	0,000	Valid
	X1.3	0,423	0,244	0,000	Valid
	X1.4	0,656	0,244	0,000	Valid
	X1.5	0,436	0,244	0,005	Valid
X2 (Disiplin Kerja)	X2.1	0,332	0,244	0,005	Valid
	X2.2	0,401	0,244	0,001	Valid
	X2.3	0,544	0,244	0,000	Valid
	X2.4	0,582	0,244	0,000	Valid
	X2.5	0,387	0,244	0,001	Valid
X3 (Kompensasi)	X3.1	0,514	0,244	0,000	Valid
	X3.2	0,433	0,244	0,000	Valid
	X3.3	0,487	0,244	0,000	Valid
	X3.4	0,642	0,244	0,000	Valid
	X3.5	0,533	0,244	0,000	Valid
Y (Kinerja)	Y1	0,285	0,244	0,005	Valid
	Y2	0,639	0,244	0,000	Valid
	Y3	0,305	0,244	0,005	Valid
	Y4	0,568	0,244	0,000	Valid
	Y5	0,535	0,244	0,000	Valid

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Standar	Ket
1	Kompetensi (X1)	0.669	0.6	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0.696	0.6	Reliabel
3	Kompensasi (X3)	0.669	0.6	Reliabel
4	Kinerja (Y)	0.617	0.6	Reliabel

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1 maka diperoleh angka korelasi (r hitung) yang hasilnya lebih besar dari r tabel yang disyaratkan yaitu sebesar 0.244. Nilai Correction Item Total Correlation (r hitung) seluruh variabel Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja (Y) berada diantara 0.285 – 0.639. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai r hitung > 0.244 (r tabel), sehingga menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada kuesioner Kompetensi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

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

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	20.245	4.833		4.189	.000		
Kompetensi	.241	.162	.185	3.491	.001	.395	1.005
Disiplin Kerja	.084	.152	.068	2.552	.003	.397	1.003
Kompensasi	.108	.128	.105	3.846	.001	.293	1.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel. 3 maka diperoleh model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 20,245 + 0,241X_1 + 0,084X_2 + 0,108X_3 + e \dots\dots\dots(1)$$

Dari hasil penelitian ini, Variabel yang paling dominan adalah kompensasi (X3), dikarenakan nilai $\beta = 0,105$ dan P value = 0,001, sehingga variable kompensasi (X3) yang paling memberikan pengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pendidikan Propinsi Papua Barat.

Tabel 4. Tabel ANOVA (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.279	3	4.760	41.055	.000 ^b
Residual	279.842	62	4.514		
Total	294.121	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Disiplin Kerja, Kompetensi SDM

Sumber: Data Primer di Olah, 2021

Berdasarkan Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 41,055 lebih besar daripada 2,75 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,055 > 2,75$).

Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis pertama yang menyebutkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,491 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,998 Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,491 > 1,998$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel kepemimpinan signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,001 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompetensi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis kedua yang menyebutkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,552 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,998 Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 2,552 > 1,998$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,003 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat

Hasil pengujian hipotesis ketiga yang menyebutkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat dapat dilihat pada tabel 4.14. Dari tabel koefisien diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,846 dan nilai t_{tabel} diketahui sebesar 1,998 Dengan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,846 > 1,998$, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel motivasi kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: $sig. \alpha = 0,001 < 0,05$. Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Papua Barat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai F hitung di atas sebesar 41,055 lebih besar daripada 2,75 dan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ Dengan demikian diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,055 > 2,75$) Karena $sig. < \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_4 diterima dan H_0 ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel kompensasi, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: pertama, secara parsial Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat. Kedua, Secara parsial Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat. Ketiga, secara parsial Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat. Keempat, secara simultan Kompetensi, Disiplin kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat. Kelima, Variabel kompensasi yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat variabel Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan saran Bagi Dinas Pendidikan Papua Barat, untuk lebih meningkatkan kompetensi pegawai dengan mengikutkan para pegawai dalam pendidikan dan latihan (Diklat) yang di adakan di lingkungan pendidkan sehingga akan lebih meningkatkan kompetensi para pegawai, yang pada akhirnya akan membuat pekerjaan para pegawai di Dinas Pendidikan Papua Barat akan lebih efektif, efisien dan Meningkatkan produktivitas mereka. Bagi pegawai Dinas Pendidikan Papua Barat, harus mampu mempertahankan atau lebih meningkatkan Kompetensi, Disiplin Kerja agar kinerjanya dapat lebih meningkat lagi. Bagi peneliti selanjutnya, Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat lebih luas dalam mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi atau hasil yang lebih dan akurat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN.

Referensi

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dewi, A., Fachmi, M., Ilyas, G. B., & Mustafa, H. (2021). The Relationship Between Discipline and Motivation on Employee Performance Through Mediation Of Job Satisfaction. *Proceedings of the 5th International Conference on Accounting, Management and Economics, ICAME 2020, 14-15 October 2020, Makassar, Indonesia*. <https://dx.doi.org/10.4108/eai.14-10-2020.2304264>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Liestyodono dan Purwaningdyah. (2011). Meningkatkan Kompetensi Aparatur Pemerintah Daerah Dalam Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS Pusat Pengkajian dan Penelitian Kepegawaian BKN*.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Echdar, S. (2017). *Metode Penelian Manajemen dan Bisnis*. BOGOR: Ghalia Indonesia
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Penerbit PT. Raja Grafindo.

