

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA PROVINSI SULAWESI UTARA***THE EFFECT OF COMPETENCE AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT
THE CULTURAL VALUE CONSERVATION CENTER FOR NORTH SULAWESI PROVINCE*

Oleh:

**Bella Cristi Natalia Tolandang¹
Yantje Uhing²**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹bcntolandang@gmail.com²yantje_uhing@unsrat.co.id

Abstrak: Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan fenomena yang ada menunjukkan bahwa pegawai belum dapat bekerja dengan maksimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 responden, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebasnya terdiri dari kompetensi dan kompensasi sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pimpinan pada kantor Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara perlu mempertahankan kompetensi dan kompensasi yang telah diberikan.

Kata kunci: Kompetensi, kompensasi, kinerja pegawai

Abstract: This research is based on the existing phenomena showing that employees have not been able to work optimally. The purpose of this study was to find out and obtain a study on the effect of competence and compensation on employee performance at the Cultural Values Preservation Center of North Sulawesi Province. This research is a quantitative descriptive study with a total sample of 34 respondents, while the sampling technique used in this study is saturated sampling. In this study, the independent variables consist of competence and compensation, while the dependent variable is employee performance. Testing the instrument using validity and reliability tests. While the method of data analysis using multiple linear regression analysis with t test and f test. The results of the study show that competence and compensation simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Partially, competence has a positive and significant effect on employee performance, and compensation has a positive and significant effect on employee performance. Leaders at the Office for the Preservation of Cultural Values of North Sulawesi Province need to maintain the competence and compensation that has been given.

Keywords: Competence, compensation, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi saat ini dihadapkan pada tantangan global, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di dalamnya aparatur yang diarahkan untuk memenuhi standar kinerja yang baik. Pegawai merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki pengetahuan akal rasa dan karsa, potensi dari sumber daya manusia yang akan berpengaruh terhadap usaha/upaya organisasi dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepada semua pegawai (Handoko, 2017). Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan organisasi bersama. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai.

Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai. Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Farhaini, 2017). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan sangatlah diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas tagung jawabnya dalam bekerja agar kinerja pegawai dapat meningkat. Kompetensi ditemukan pada orang-orang yang diklasifikasikan sebagai berkinerja unggul atau efektif (Palan, 2007:6).

Selain itu untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal dan profesional, diperlukan imbalan yang tinggi sebagai balas jasa atas pemberian segenap hasil kerja yang ditunjukkan kepada organisasi dimana pegawai tersebut bekerja (Langingi, Pangkey dan Londa, 2018). Balas jasa sangatlah penting bagi sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup setiap pegawai untuk memenuhi segala tuntutan yang dibutuhkan bagi kelangsungan hidup yang layak sesuai dengan tuntutan lingkungan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai dan Sagala, 2003:741). Oleh karena itu lembaga atau instansi tempat bekerja pegawai harus memperhatikan semua kebutuhan hidup pegawai dengan cara memberikan imbalan yang adil dan sesuai dengan jasa yang dikeluarkan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai
2. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
3. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2005:21) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja, agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan. Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2007:2). Dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar lebih efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Kompetensi

Wibowo (2007:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki keterampilan dan kecakapan yang diisyatkan (Suparno, 2012:27). Kompetensi dapat

diartikan sebagai perilaku, pengetahuan, keterampilan, dan motivasi yang berperan besar dalam kesuksesan melaksanakan suatu pekerjaan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap (Wijaya, 2017:100). Kompensasi adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, undang-undang peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Heidjrachman dan Husnan, 2002:138). Sistem kompensasi yang baik dan benar akan mampu memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawainya.

Kinerja Pegawai

Edison (2016:190) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2007:67).

Penelitian Terdahulu

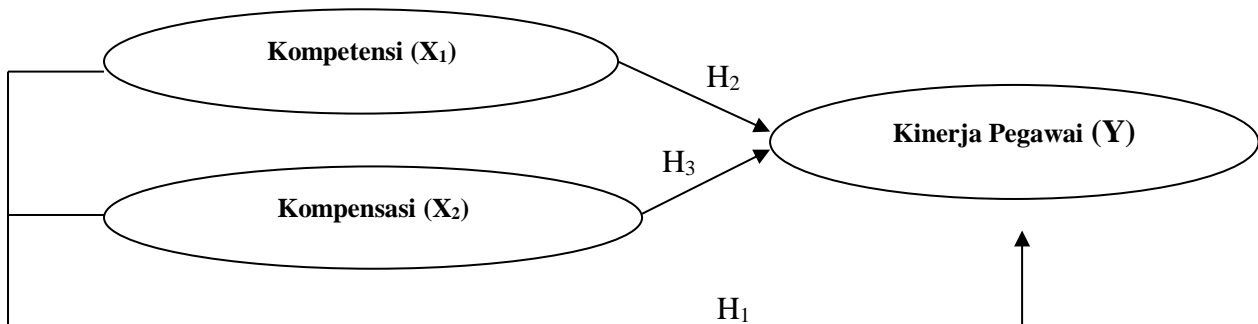
Maulana (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Penelitian ini menggunakan teknik Proportionate Stratified Random Sampling, digunakan sampel sebanyak 60 responden. Data penelitian ini diperoleh dari kuesioner (primer), studi kepustakaan sesuai tujuan penelitian. Teknik analisis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan. Dengan demikian jika kompetensi yang baik dengan bidang pekerjaan yang dijalankan, serta didukung pula dengan adanya pemberian kompensasi yang baik pula yang diberikan kepada pegawai, maka senantiasa pegawai akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal bagi suatu organisasi.

Amin (2015) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Metode yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana dengan pengumpulan data melalui data kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui pembagian kuesioner dengan informan yang berkaitan dengan masalah penelitian dan data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literatur, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini. Hal ini berarti secara bersama-sama pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi, dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Secara parsial konsep diri dan nilai-nilai memiliki pengaruh paling dominan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Dwianto dan Purnamasari (2019) dalam penelitian Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada Departemen Produksi PT. Jaeil Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana objek dalam penelitian ini berjumlah 40 karyawan Bagian Produksi PT. Jaeil Indonesia. Metode analisis yang digunakan adalah metode regresi linier sederhana. Sedangkan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS versi 24. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,486, artinya persentase pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 48,6% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain tidak. diperiksa dalam penelitian ini. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,146 > 2,048$). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini diterima, yaitu ada pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di Bagian Produksi

PT. Jaeil Indonesia, sehingga perusahaan perlu memperhatikan karyawan dengan menyesuaikan kompensasi dengan beban kerja yang dipikulnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Sumber: Kajian Teori, 2021

Hipotesis

H₁: Diduga Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H₂: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

H₃: Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk penyajian hasil penelitian dalam bentuk angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2014:28). Pada penelitian ini akan dibahas seberapa besar pengaruh variabel bebas kompetensi (X₁) dan kompensasi (X₂) terhadap variabel terikat kinerja pegawai (Y).

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian adalah posisi dimana letak suatu penelitian dilaksanakan, untuk mempermudah peneliti dalam mengambil data sebagai referensi. Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian yaitu Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara dan penelitian ini dilakukan selama 3 bulan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan berjumlah 34 pegawai. Desain sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel sehingga sampel dari penelitian ini sebanyak 34 responden.

Data dan Sumber Data

Jenis data terdiri dari dua jenis:

- Data Kualitatif, yaitu data keadaan atau gambar dari kualitas objek yang akan diteliti.
- Data Kuantitatif, yaitu data yang berupa bilangan yang merupakan hasil dari suatu perhitungan.

Sumber data dalam penelitian ini berupa:

- Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner
- Data Sekunder, data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk mencapai sasaran yang tepat dalam rangka pembahasan suatu permasalahan yang ada didalam

objek, maka perlu adanya data yang akurat. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian lapangan, yaitu: Observasi, wawancara, kuisisioner.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas dan Realibilitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir kuesioner yang diteliti. Nilai validitas harus mempunyai nilai total score. Total score dari nilai kuesioner (Sunyoto, 2011:114). Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan bagian indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten. (Sunyoto, 2011:110).

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Suatu analisis dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10. (Ghozali, 2009:99).

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2009:131).

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2009:107). Cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis diagonal.

Analisis Regresi Berganda

Regresi linear berganda adalah metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan dua variabel terikat atau lebih yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas. Alasan menggunakan Regresi Linear berganda adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Persamaan garis regresi linear berganda dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

- γ = Kinerja Pegawai
- X_1 = Kompetensi
- X_2 = Kompensasi
- α = Nilai Konstanta
- β_1 = Koefisien regresi parsial variabel
- β_2 = Koefisien regresi parsial variabel

Pengujian Hepotesis

Uji signifikansi Simultan (Uji F)

Priyatno (2012:120) mengemukakan uji F adalah uji kelayakan model yang dilakukan untuk menguji apakah substruktur model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

Uji Signifikansi Parsial (t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen terhadap terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan (Ghozali, 2011:98). Kriteria pengujian secara parsial dengan tingkat level of significant $\alpha = 0,05$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Tabel 1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Variabel	Statement Items	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
X ₁	X1.1	0,598	0,000	Valid	0,737	Reliabel
	X1.2	0,750	0,000	Valid		
	X1.3	0,698	0,000	Valid		
	X1.4	0,698	0,000	Valid		
	X1.5	0,750	0,000	Valid		
X ₂	X2.1	0,876	0,000	Valid	0,846	Reliabel
	X2.2	0,876	0,000	Valid		
	X2.3	0,786	0,000	Valid		
	X2.4	0,772	0,000	Valid		
	X2.5	0,505	0,000	Valid		
Y	Y.1	0,647	0,000	Valid	0,606	Reliabel
	Y.2	0,443	0,000	Valid		
	Y.3	0,823	0,000	Valid		
	Y.4	0,556	0,000	Valid		
	Y.5	0,649	0,000	Valid		
	Y.6	0,823	0,000	Valid		

Sumber: Hasil olah data, 2021

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid. Dapat dilihat bahwa tingkat signifikansi untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha$ yaitu 0,05 dan Nilai *cronbach alpha* untuk setiap pernyataan $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

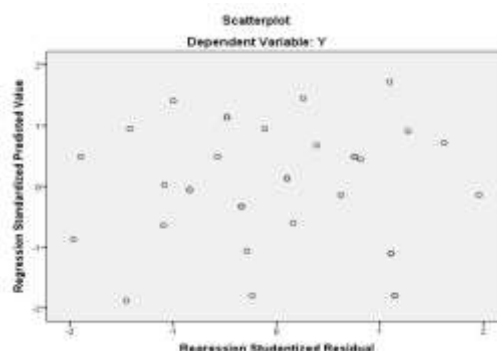
Tabel 2. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	,674	1,483
	Kompensasi	,674	1,483

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 2 menunjukkan variabel kompetensi dan kompensasi memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$, yaitu 0,674; 0,674; dan nilai VIF < 10 , yaitu 1,483; 1,483. Hal tersebut membuktikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Oleh karena itu model regresi ini layak digunakan dalam penelitian.

Uji Heteroskedastisitas

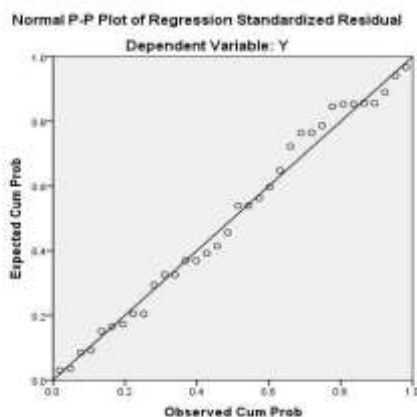


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Gambar 2, menunjukkan bahwa terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa penelitian ini memenuhi uji heterokedastisitas dan nilai residualnya tersebut telah normal.

Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas
Sumber: Hasil olah data, 2021

Gambar 3, menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut yang dimana itu berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (constant)	3,228	1,319
Kompetensi	,389	,073
Kompensasi	,329	,076

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Tabel 3, bentuk persamaan regresi dapat di tulis sebagai berikut: $Y = 3,228 + 0,389X_1 + 0,329X_2$. Hasil persamaan regresi berganda tersebut di atas memberikan pengertian bahwa: Nilai konstanta sebesar 3,228, berarti jika variabel kompetensi dan kompensasi bernilai nol (0), maka kinerja pegawai akan bernilai sebesar 3,228. Untuk variabel kompetensi (X_1) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompetensi semakin ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,389. Untuk variabel kompensasi (X_2) koefisien regresinya adalah positif, hal ini dapat diartikan apabila kompensasi yang diterima pegawai semakin adil dan benar, maka kinerja pegawai karyawan akan meningkat sebesar 0,329. Variabel kompetensi merupakan variabel paling kuat berdampak terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F

Tabel 4. Uji Signifikasi simultan (Uji F)

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	67,241	2	33,620	53,788	,000 ^b
	Residual	19,377	31	,625		
	Total	86,618	33			

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hipotesis 1

Dengan menggunakan bantuan program SPSS maka hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel 4 bahwa nilai F_{hitung} sebesar 3,788 dan F_{tabel} dengan $df_1 =$ derajat pembilangan 2 dan $df_2 =$ derajat penyebut 31 dengan taraf 5% maka didapat F_{tabel} sebesar 3,28 berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$. Hasil $\rho = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Pada hasil uji F dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan

Uji hipotesis t**Tabel 5. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig
1 (constant)	2,447	,020
Kompetensi	5,294	,000
Kompensasi	4,303	,000

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hipotesis 2

Dari hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel kompetensi (X_1) $t_{hitung} = 5,294 > t_{tabel} = 1,690$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

Dari hasil uji t pada tabel 5 dapat dilihat bahwa variabel kompensasi (X_2) $t_{hitung} = 4,303 > t_{tabel} = 1,690$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak atau kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Dalam penelitian ini ditemukan secara bersama-sama atau simultan kompetensi dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Maulana (2020). Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara sudah memberikan kompetensi dan kompensasi yang baik kepada tiap pegawai. Sehingga dapat dinyatakan bahwa kompetensi dan kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan bersama-sama mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uji hipotesis kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya sudah memberikan kompetensi yang baik terhadap organisasi sehingga menimbulkan kontribusi berupa kinerja yang baik. Penelitian ini mendukung penelitian Amin (2015) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uji hipotesis kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, pimpinan Balai Pelestarian Nilai Budaya sudah memberikan kompensasi yang baik sesuai dengan jasa yang diberikan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Ganyang dan Lestari (2013) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP**Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.
2. Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.
3. Variabel kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima atau terbukti.

Saran

Bagi Balai Pelstarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara, selalu berupaya meningkatkan kompetensi pegawai, karena kompetensi yang baik dari pegawai akan menambahkan kepercayaan diri dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lancar dan juga terus mempertahankan kompensasi yang diberikan dengan baik dan adil.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, N. M. (2015). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. *Skripsi*. Universitas Hasanudin. <https://core.ac.uk/download/pdf/77622365.pdf> Diakses pada 18 Agustus 2021.
- Dwianto, A. S., dan Purnamasari, P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah (JESYA)*. Vol. 2, No 2, Hal. 209-223. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesy/article/view/74/56>. Diakses pada 19 Oktober 2021
- Edison, E., Anwar, Y., dan Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Farhaini, P. (2017). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum (PU) Kota Tanjungbalai (Studi pada kantor Dinas Pekerjaan Umum (PU) kota Tanjung Balai). *Skripsi*. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/19030>. Diakses pada 11 Oktober 2021.
- Ganyang, M. T., dan Lestari, E. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *JRLAB: Jurnal Lentera Bisnis*. Vol. 2, No.1, Hal. 114-131.. Diakses pada <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/view/122> 1 Oktober 2021.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Penerbit UNDIP, Semarang.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM 19*, Edisi kelima. Penerbit UNDIIP, Semarang.
- Handoko, T. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Puskesmas Samigaluh I Kabupaten Kulon Progo. *Tesis, Magister Management STIE Widya Wiwaha* <http://eprint.stieww.ac.id/309/> . Diakses pada 22 September 2021.
- Hasibuan, M.S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman., dan Husnan, S. (2002). *Manajemen Personalialia*. BEFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Langingi, E.C.S., Pangkey, M.S., dan Londa, V.Y. (2018). Pengaruh Kompensasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik pada Pemerintahan Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Administrasi Publik*. Vol 4 No.60. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/JAP/article/view/20310>. Diakses pada 5 Oktober 2021
- Makunegara, A.A.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ketujuh. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Maulana, A. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 11 No.2. <http://repository.ekuitas.ac.id/handle/123456789/1012>. Diakses pada 5 Oktober 2021
- Palan, R. (2007). *Competency Management*. PPM Indonesia, Jakarta
- Priyatno, D. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta

- Rivai, V., dan Sagala, J. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta, Bandung
- Sunyoto, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit CAPS (Center for Academic Publishing Service), Yogyakarta
- Suparno, E. (2012). *Kebijakan dan strategi penempatan tenaga kerja*. Pustaka Belajar, Jogjakarta
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Rajawali Pers, Jakarta.
- Wijaya, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Universitas Buana : Academia, Jakarta.

