

Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan

Amri Suka Yasih¹, Mahfudnurnajamuddin², Serlin Serang³

¹Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Respondennya berjumlah 47 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni: Kompetensi Dan Kompensasi, memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Sedang secara parsial ditemukan bahwa faktor kompetensi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, penulis menyarankan bahwa kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat lebih memperhatikan faktor yang dapat mendorong kinerja pegawai seperti Kompetensi Dan Kompensasi.

Kata Kunci: *Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to analyze the influence of Competence and Compensation factors on the Performance of the Regional Financial Management Agency of South Sulawesi Province. The population that is used as the target of this research is the parties related to the performance of the employees of the Regional Financial Management Agency of South Sulawesi Province. The respondents were 47 people, and all of them became respondents using multiple linear regression analysis models. The results of this study indicate that all variables, namely: Competence and Compensation, have a positive and significant influence simultaneously on the performance of the Regional Financial Management Agency of South Sulawesi Province. Partially, it was found that the competence factor which has the most dominant significant influence on the performance of the Regional Financial Management Agency of South Sulawesi Province. Based on the results of this study, the authors suggest that the performance of the employees of the Regional Financial Management Agency of South Sulawesi Province can pay more attention to factors that can encourage employee performance such as Competence and Compensation.

Keywords: *Competence, Compensation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material yang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan deskripsi pekerjaan perlu dinilai hasilnya setelah tenggang waktu tertentu (Nawawi, 2005). Untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut maka pegawai dituntut untuk mampu mengendalikan diri dalam menghadapi timbulnya ketegangan yang terjadi dalam menjalankan setiap pekerjaan atau kegiatan. Karena apabila pegawai tidak dapat mengatasi hal tersebut maka dapat berdampak terhadap penurunan semangat kerja. Kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relatif lebih ada dipermukaan salah satu karakteristik yang dimiliki karyawan.

Disamping itu, dilihat dari kompetensi pegawai, tampak masih rendahnya kompetensi pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan. Adanya fenomena awal dari Kompetensi Dan Kompensasi tersebut mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Strategi sumber daya manusia juga menyangkut masalah kompetensi dalam kemampuan teknis, konseptual, dan hubungan manusia¹. Pengelolaan kompetensi tenaga kerja meliputi beberapa kompetensi seperti: kompetensi berbasis input, kompetensi transformasional, kompetensi output.

Kompetensi sumber daya manusia memiliki peran dalam peningkatan kinerja pegawai. Upaya peningkatan kinerja pegawai tidak lepas dari 2 unsur pokok yang mempengaruhi kinerja seseorang. Kedua unsur tersebut adalah (1) kemampuan (ability) dan (2) motivasi. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu, sedangkan motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran (Robbins, 2007: 52). Oleh sebab itu, pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pembinaan dan peningkatan kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki. Peningkatan kemampuan kerja dilakukan dengan upaya peningkatan aspek-aspek yang mendasari unsur tersebut, yakni pengetahuan dan keterampilan kerja dan peningkatan motivasi kerja yang dilakukan dengan cara membina sikap mental pegawai serta situasi lingkungan yang mendorong timbulnya kepuasan dan kemauan kerja individu.

Maka dari itu terdapat hipotesis awal sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut : 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. 2) Kompensasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. 3) Kompetensi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan deskriptif (descriptive research) dan pendekatan eksplanatori (eksplanatori research). Variabel Bebas (independent variables) dalam penelitian ini terdiri dari variabel kompetensi (X1), dan Kompensasi (X2) sedangkan Variabel Terikat (dependent variables) adalah kinerja Pegawai. Populasi dalam

penelitian ini adalah keseluruhan pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 90 orang pegawai (data dari Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan). sampel untuk dianalisa, berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2003: 108) adalah 47 responden. Adapun prosedur analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji statistik baik uji F maupun uji t dengan formulasi sebagai berikut : $Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e_i$. Dimana Y = Kinerja Pegawai, X1 = Kompetensi, X2 = Kompensasi, b0 = Konstanta, b1, b2, adalah koefisien regresi, dan ei = Faktor kesalahan. Untuk memperoleh taksiran model regresi, maka dihitung dengan menggunakan paket program komputer SPSS (Statistical Package for Social Science).

Uji simultan dilakukan dengan membandingkan nilai F ratio dengan F tabel. Jika F ratio lebih besar dari F tabel, maka disimpulkan bahwa variabel dependen (Independen) secara bersama dapat mempengaruhi variabel dependen (Y). Sedangkan Uji parsial dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih kecil dari t-tabel, artinya variabel idependen (X) tidak berpangaruh terhadap nilai variabel dependen (Y), begitu pula jika terjadi sebaliknya.

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui alat pengukur yang disusun telah memiliki validitas atau tidak. Tipe validitas yang digunakan adalah validitas konstruk (construct validity). Sedangkan Uji reliabilitas instrumen penelitian ini menghasilkan alpha yang telah dibakukan (standardized item alpha) dan nilai alpha ini harus lebih besar dari reliabilitas yang diijinkan. Sebelum dilakukan teknik analisis regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan beberapa uji asumsi klasik yaitu Uji multikolinearitas, Uji autokorelasi, Uji normalitas, Uji heterokedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Kompetensi

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah diproses melalui tabulasi data menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan juga memiliki variasi yang relatif banyak. Melalui hasil tabulasi data lapangan tersebut dengan menggunakan sampel penelitian sebanyak 47 orang anggota dapat ditunjukkan secara deskriptif dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 5 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kompetensi

Indikator	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden					Rata2 skor
	5	4	3	2	1	
Pendidikan formal.	16 (34%)	24 (51,1%)	7 (14,9%)	- (0%)	- (0%)	4,19
Pelatihan teknis.	8 (17%)	27 (57,4%)	12 (25,5%)	- (0%)	- (0%)	3,91
Kemampuan menguasai pekerjaan	12 (25,5%)	27 (57,4%)	8 (17%)	- (0%)	- (0%)	4,09
Memiliki kreativitas	10 (21,3%)	32 (68,1%)	4 (8,5%)	1 (2,1%)	- (0%)	4,09
Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	18 (38,3%)	21 (44,7%)	7 (14,9%)	1 (2,1%)	- (0%)	4,19
Jumlah rata-rata						4,09

Memperhatikan data table 1, maka indikator yang paling besar rata-ratanya ialah indikator ke-1 dan ke-5, yaitu pendidikan formal yang dimiliki dengan tugas-tugas yang dilaksanakan, Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rata-rata skor sebesar 4.19. Ini berarti, indikator yang paling besar kontribusinya pada pembentukan variabel kompetensi ialah indikator pendidikan formal yang dimiliki dengan tugas-tugas yang dilaksanakan.

Dan Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan Sebaliknya, indikator yang paling kecil rata-rata skornya ialah indikator Ke-2, pelatihan tehnik dengan rata-rata 3,91. Berarti indikator ke-2 ini yang paling kecil kontribusinya pada pembentukan variabel kompetensi.

Memperhatikan hasil olah data dimaksud, maka secara deskriptif pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan cenderung bersaing untuk pendidikan formal yang dimiliki dengan tugas-tugas yang dilaksanakan, Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan Namun ada gejala yang dapat memberi dampak pada ketidakstabilan organisasi, yaitu ada kecenderungan pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan untuk mengabaikan pelatihan teknis.

2. Kompensasi

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah diproses melalui tabulasi data menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai khususnya yang bekerja pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel.2 Distribusi Tanggapan Responden Terhadap Kompensasi

Indikator	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden					Rata2 skor
	5	4	3	2	1	
Tunjangan yg diberikan sesuai tugas	9 (19,1%)	32 (68,1%)	6 (12,8%)	- (0%)	- (0%)	4,06
Pemberian Insentif dilakukan secara adil	9 (19,1%)	32 (68,1%)	6 (12,8%)	- (0%)	- (0%)	4,06
Penghargaan pujian atas prestasi kerjanya	7 (14,9%)	31 (66%)	9 (19,1%)	- (0%)	- (0%)	3.96
Jumlah						4.03

Memperhatikan distribusi frekuensi setiap indikator variabel kompensasi pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan pada Tabel 2 terlihat bahwa indikator yang memiliki rata-rata terbesar ialah indikator ke-1 dan ke-2, yaitu 4,06. Indikator dimaksud adalah pernyataan pemberian tunjangan yang sesuai tupoksi dan Pemberian Insentif dilakukan secara adil. Indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator ke-3 sebesar 3.96. Indikator dimaksud adalah Penghargaan pujian atas prestasi kerjanya. Atas dasar hasil analisis deskriptif tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator kesatu dan kedua yang paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel kompensasi. Sedang indikator yang paling kecil kontribusinya ialah indikator ketiga, dengan demikian variabel kompensasi telah berhasil meningkatkan kinerja pegawai.

3. Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang telah diproses melalui tabulasi data menunjukkan adanya peningkatan kinerja yang diperlihatkan oleh pegawai pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Tabel. 3 Frekuensi Tanggapan Terhadap Indikator Kinerja

Indikator	Frekuensi jawaban responden					Rata2 skor
	5	4	3	2	1	
Mampu meningkatkan target pekerjaan	12 (25,5 %)	31 (66%)	4 (8,5)	- (0%)	- (0%)	4,2

Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	11 (23,4%)	30 (63,8%)	6 (12,8%)	- (0%)	- (0%)	4,11
Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan	8 (17%)	37 (78,7%)	2 (4,3%)	- (0%)	- (0%)	4,13
Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.	11 (23,4%)	30 (63,8%)	6 (12,8%)	- (0%)	- (0%)	4,11
Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan	8 (17%)	37 (78,7%)	2 (4,3%)	- (0%)	- (0%)	4,13
Jumlah	61 (30,5%)	101 (50,5%)	38 (19%)	- (0%)	- (0%)	4,19

Memperhatikan distribusi frekuensi setiap indikator variabel Kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Y) pada Tabel 3 terlihat bahwa indikator yang memiliki rata-rata terbesar ialah indikator kesatu, yaitu 4,2. Indikator dimaksud adalah pernyataan mampu meningkatkan target pekerjaan. Indikator yang paling kecil rata-ratanya ialah indikator kedua dan keempat sebesar 4.11. Indikator kedua dan keempat tersebut menyatakan mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan. Atas dasar hasil analisis deskriptip tersebut dapat dinyatakan bahwa indikator kesatu yang paling besar kontribusinya dalam pembentukan variabel kinerja (Y). Sedang indikator yang paling kecil kontribusinya ialah indikator kedua dan keempat. Ini berarti, variabel kinerja Anggota pegawai (Y) telah berhasil meningkatkan kinerjanya.

Pengujian Hipotesis

Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4 Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.380	2	2.190	18.916	.000 ^a
Residual	5.094	44	.116		
Total	9.474	46			

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi

b. Dependent Variable: kinerja

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 18.916 sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 3.20. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $18.916 > 3.20$ yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) maka dapat dilihat dari tabel 5

Tabel 5 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.192	.485		2.456	.018
KOMpetensi	.383	.101	.455	3.795	.000
Kompensasi	.339	.113	.359	2.995	.004

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) secara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = 1,192 + 0,383X_1 + 0,339X_2$. Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut : a) β_0 = diperoleh dari nilai 1,192 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan meningkat jika variabel kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) dalam posisi konstan. b) $\beta_1 = 0,383$, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, koefisien b1 tersebut signifikan dengan nilai p = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa apabila ada peningkatan variabel kompetensi dan variabel lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. c) $\beta_2 = 0,339$, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Koefisien b2 tersebut signifikan karena nilai p = 0,003 dan lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan kompensasi dan variabel bebas lainnya konstan, maka terjadi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Perolehan nilai determinasi (R²) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.438	.34026

a. Predictors: (Constant), kompetensi, kompensasi

b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R²) adalah 0,462. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kompetensi dan kompensasi hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 46,2%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian hipotesis penelitian ini, maka kedua variabel bebas yakni : kompetensi (X1) dan kompensasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini secara

serentak atau bersama-sama kedua variabel bebas terhadap variabel terikat yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan yang dibuktikan dengan besarnya kontribusi (R^2) = 0,462 atau 46,2%. Artinya kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan dapat diprediksikan bahwa untuk meningkatkan kinerja Pegawai perlu menggunakan kedua variabel bebas tersebut. Sedangkan adanya sisa menunjukkan bahwa masih perlu mencari variabel yang belum dapat teridentifikasi dalam penelitian ini, sehingga bagi para peneliti selanjutnya harus menelusuri lebih mendalam sehingga ditemukan variabel yang dapat memperbesar pengaruh terhadap peningkatan kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tersebut.

1. Pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Di samping didukung oleh hasil penelitian melalui analisis deskriptif, juga dapat dibuktikan secara inferensial statistik regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikansi yang relatif tinggi antara kompetensi dengan kinerja pegawai dengan sumbangan melalui $\beta_1 = 0,383$ atau 38,3% dan signifikansinya melalui t -hitung = 3,795 dan probabilitasnya = $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ternyata kompetensi yang dimiliki oleh pegawai relatif tinggi sehingga banyak membantu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh teori Robbins (2006:52) menjelaskan bahwa kompetensi dengan kata lain kecakapan, keterampilan, kemampuan adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu serta didukung penelitian Yahya Abdullah (2007) dengan judul Analisis Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat ICU dan CVCU Rumah Sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar.

2. Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Temuan penelitian ini dapat dibuktikan oleh besarnya sumbangannya melalui nilai kontribusi (\square^2) = 0,339 atau 33,9% dan juga dapat diperlihatkan melalui hasil signifikansinya yakni t hitung = 2,995 dengan probabilitas = $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa peningkatan kinerja melalui pemberian kompensasi perlu ditingkatkan secara teratur dan berkesinambungan tidak bisa ditawar-tawar lagi untuk dilaksanakan, karena jika hal itu tidak cepat diusahakan maka perkembangan perubahan lingkungan akan membawa ketertinggalan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Sejalan dengan temuan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini didukung oleh teori tentang pemberian kompensasi dalam peningkatan kinerja pegawai sipil yang telah dikemukakan oleh diantaranya Neil (1998: 27) yang mengatakan bahwa pemberian kompensasi dalam bentuk imbalan atas jasa yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Adapun indikator yang dikemukakan dalam teori tersebut antara lain adalah; upah, pakasi, uang jalan, bonus, dan uang lembur.

Di samping itu, juga didukung hasil penelitian Abdi Madjid Dollah (2005) yang mengatakan bahwa kompensasi yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, insentif tunjangan kesehatan, tunjangan operasional, tunjangan fungsional atau tunjangan perbaikan kesejahteraan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kehutan Kabupaten Kolaka. Adapun indikator yang dikemukakan dalam teori tersebut antara lain adalah; upah, pakasi, uang jalan, bonus, dan uang lembur.

SIMPULAN

1. Secara simultan kedua variabel bebas, yakni kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini diterima.
2. Secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

3. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Faktor kompetensi paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Badan Pengelola Keuangan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Hipotesis kedua dari penelitian ini diterima, karena variabel kompetensi (X1) memiliki koefisien standardized beta yang terbesar.

Referensi :

- Abimayu, Anggito, 2000. Analisis Kompetensi SDM. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Arifin, Anwar, 2000. Kinerja dan Pelayanan Publik. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Akba, 2000. Kompetensi Pegawai .Gunung Agung ,Jakarta.
- A.Irwansyah (2008). Pengaruh Kompetensi Sumberdaya Manusia terhadap Kinerja Customer Service Pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kota Makassar.
- Barata Adya Atep, 2004, Dasar Dasar Pelayanan Prima, edisi ke dua,Penerbit PT Elex Media Komputindo ,Gamedia Yakarta.
- Bacal Robert. 2005. Performance Management 3 Th ed McGraw-Hill Companies,Inc. Penerbit PT.Gamedia Pustaka Utama.
- Cascio, W.F. 1998. Managing human resources: Productivity, quality of worklife, profits. 5th ed. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Cascio, Wayne F. (2003). Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits. 6th ed. McGraw Hill.
- Chan, David and Schmitt, Neal (2002). Situational Judgment and Job Performance. Human Performance, 15(3), 233-254. Copyright © 2002, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.a,Penerbit PT Elex Media Komputindo, Gamedia Yakarta.
- Chaplin, J.P. 2001. Kamus Psikologi. (Terjemahan: Kartono, K). Bandung: CV. Pionir Jaya.
- Dessler, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10. Jakarta: PT. Indeks.
- 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Manajement 7 e), Edisi Bahasa Indonesia Jilid II, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- 2004, Manajemen Personalialia ; Teknik dan Konsep Modern, Terjemahan, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- 2004, Human Resource Management, edisi kesembilan, Penerbit : Indeks, Jakarta
- Djafar Maggangka (2005) dengan judul Pengaruh Kompetensi Tenaga Kerja Terhadap Kualitas SDM Pada Balai Kompetensi Tenaga Kerja Di Makassar
- Gomes, Faustino Cardoso, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Penerbit : Andi, Yogyakarta.

- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. "Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja." JRBI, Vol.1 No. 1, pp.63-74
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit : Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- H. Abdul Salam (2007) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Maros
- Irianto Yusuf, 2001, Tema-Tema Pokok Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Insan Cendikia, Surabaya
- Ibnu Widiyanto. 2008. Pointers Metodologi Penelitian. Semarang: CV. Dikalia.
- Iga Manuati Dewi. 2002. Makalah. Mengapa dan Untuk Apa Orang Bekerja?. Bali: Universitas Udayana.
- Imam Ghozali. 2001. Ekonometrika: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert dan Michael T. Matteson. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Ed.7. Jakarta: Erlangga
- Jansen Sinamo. 2005. 8 Etos Kerja Profesional. Jakarta: PT. Spirit Mahardika.
- Jagdip (2000), "Performance Productivity and Quality of Front Line Employees in Service Organizations," *Journal of Marketing*, 64, 15-34.
- Journal of Applied Psychology*, 87 (1), 131-142.
- Journal of Education for Business*, May/June; pp.282 - 288
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2004. *Organizational Behavior*. 6th edition. McGraw Hill.
- Lee, Kibeom dan Allen, Natalie, J. (2002). *Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: The Role of Affect and Cognition*
- Martoyo, Susilo, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi keempat, cetakan pertama, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- , 2001. *Pelayanan dalam Tujuan Kinerja*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2005. *Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed. 10. Jakarta: Salemba Empat.
- McKenna, Eufene dan Nic Beech, 2000, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi satu, cetakan

satu, Penerbit : Andi, Yogyakarta

- Malaway, Yosfar, 1999, Kompetensi SDM Abad Millenium. Penerbit Elex , Media Komputindo, Jakarta
- Maliati, Mansyur, 2002. Kerjasama Menuju Sukses. Penerbit Umara Books, , Yogyakarta.
- Mardiasmo, 2003. Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Kinerja. Penerbit , Yogyakarta.
- Marnin, Sani, 2000. Kapabilitas dalam Pencapaian Tujuan Organisasi. , Penerbit Pustaka Jaya, Jakarta
- Mastul, Tebo, 2000. Kerjasama dan tipe-tipe Kerjasama Penerbit apabilitas , Penerbit Pustaka Jaya, Jakarta
- Musanef, 2000, . Sistem Pemerintahan di Indonesia. Gunung Agung, Jakarta
- . 1993. Manajemen Kepegawaian Indonesia. Gunung Agung. Jakarta.
- Mustopadidjaja A.R. 2003. Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi Kinerja. LAN RI. Jakarta
- Mumuh (2008). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Dinas Pendidikan Kecamatan Lengkong Kabupaten Sukabumi.
- Moekijat, 1998. Dasar-dasar Kinerja Kepegawaian. Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. 2005. Human Resources Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed. 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara S., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Ghalia Indonesia, Jakarta
- Porsioe E. Whitmore J., 1991. Coaching For Performance, Seni Mengarahkan Untuk Mendongkrak Kinerja. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Prawirosentono, Suryadi. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia. BPF. Yogyakarta
- Prasetya. 2001. Filsafat Pendidikan. Pustaka Setia. Bandung.
- (2006), meneliti tentang analisis pengaruh pemberdayaan, lingkungan fisik dan etos kerja terhadap kinerja karyawan Patra Semarang Convention Hotel.
- Palan, R. 2007. Competency Management. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.
- Prayitno, Widodo dan Suprpto. 2002. Standarisasi Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Menuju Era Globalisasi Global. Seri Kertas Kerja Volume II Nomor 05. Pusat Penelitian dan Pengembangan BKN. Jakarta

- Phiter Rante (2007) dengan judul Analisis Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan Dan Kelautan Provinsi Sulawesi Selatan
- Robbins, Stephen P., (2003). *Organizational Behavior* 10th Edition. Pearson Education, Upper Sadle River, New Jersey-USA, pp.37-43
- , 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Disain & Aplikasi*. Terjemahan. Arcan, Jakarta.
- , 2003. *Perilaku Organisasi*. PT. Indesk, Kelompok Terjemahan. Gramedia, Jilid 1. Jakarta.
- , 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Terjemahan. PT. Macanan Jaya Cemerlang. Jakarta.
- Ruky, Achmad, S. 2004; *Sistem Manajemen Kinerja*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal., dan Basri, Ahmad Fawzi Mohd. 2005. *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Rohani HM, Ahmad & Ahmadi Abu. 1995. *Pengelolaan Pengajaran*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan pertama, Penerbit : Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ridwan (2003). *Kemampuan aparat Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) dalam rangka pengelolaan keuangan di Kabupaten Mamuju*.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, cetakan pertama, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Simamora, Henry, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke dua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- , 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- Siagian, Sondang P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- , 2005. *Administrasi Pembangunan; Konsep, Dimensi dan Strateginya*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN. Jakarta.
- , 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke dua, Penerbit : YKPN, Yogyakarta
- , 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama edisi ke tiga, Penerbit : YKPN, Yogyakarta

- Simanjuntak, Payaman. J. 2005. Manajemen dan Evaluasi Kinerja, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2007. Reformasi Pelayanan Publik; Teori, Kebijakan dan Implementasi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah, 2003, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Garaha Ilmu, Yogyakarta
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2005, Pengantar Manajemen, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Prenada Media, Jakarta
- Sean Dryer, Barbara J. Allison, Richard Steven Voss, (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior.
- Surya Darma (2007) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Selatan
- Sztompka, Pioitt, 2003. Kompetensi SDM dalam Tinjauan Prestasi Kerja. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Sutoto, D. 2004. Dimensi Tingkat Kompetensi. Artikel (<http://www.petra.ac.id/~puslit/journals/dir.php>). (diakses pada tanggal 25 April 2008)
- Sangkala. 2007. Knowledge Management. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sagala, H. Syaiful. 2000. Administrasi Pendidikan Kontemporer. Bandung.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Mandar Maju. Bandung.
- _____, 2003. Good Governance (Kepemerintahan yang Baik) Dalam Rangka Otonomi Daerah, Upaya Membangun Organisasi Efektif dan Efisien Melalui Restrukturisasi dan Pemberdayaan. Mandar Maju. Bandung.
- Tohardi Ahmad.,(2002) Manajemen Sumberdaya Manusia.cetakan pertama,Penerbit Mandar Maju Bandung.
- Toto Tasmara. 2002. Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Pres.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuli Sri Budi Cantika, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : UMM Press, Malang
- Yahya Abdullah (2007) dengan judul Analisis Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Perawat ICU dan CVCU Rumah Sakit Dr Wahidin Sudirohusodo Makassar
- Sztompka, Pioitt, 2003. Kompetensi SDM dalam Tinjauan Prestasi Kerja. Penerbit Gramedia Pustaka, Jakarta.

