

PENGARUH KOMPENSASI, KOMPETENSI, DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA, DAN PERKEBUNAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Netildis R. Diman¹, Hasrullah Liong Misi², Dewi Pratiwi Indriasari³, Olanthus Marok⁴

netildisdiman123@gmail.com¹, dgroupa63@gmail.com²,
dewisinaulan01@gmail.com³, yolanmarok@gmail.com⁴

STIE Amkop Makassar¹²³, Universitas Patompo Makassar⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh parsial dan simultan dari variabel yang diteliti, dimana penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang pegawai dengan metode analisis regresi linear berganda bantuan aplikasi SPSS 24. Temuan penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai, dan begitu juga dengan pengujian variabel Komitmen. Dan pengujian variabel Kompensasi terdapat tidak pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Taman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Komitmen, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the partial and simultaneous effects of the variables studied, where this research uses a quantitative research approach with a total sample of 100 employees using multiple linear regression analysis with the help of the SPSS. 24 application. The findings of this study indicate that there is a positive and significant effect of Competence on Employee Performance, and so does the Commitment variable test. And testing the compensation variable has no positive and significant effect on employee performance. While simultaneous testing shows that Compensation, Competence, and Commitment have a positive and significant effect on the performance of employees of the Food Park, Horticulture and Plantation Office of South Sulawesi Province.

Keyword: *Kompensasi, Kompetensi, Komitmen, dan Kinerja Pegawai.*

PENDAHULUAN

Semua aset perusahaan yang diarahkan untuk mencapai tujuannya adalah sumber daya manusianya. Empat kategori sumber daya, seperti kemampuan keuangan, manusia, fisik, dan teknologi, dapat digunakan untuk mengelompokkan sumber daya perusahaan. Dalam hal ini, sumber daya manusia organisasi adalah indikator kinerja yang paling penting.

Penilaian karyawan harus dianggap melakukan lebih dari sekadar mengisi kesenjangan tenaga kerja di Era Globalisasi saat ini. Perusahaan harus memiliki divisi sumber daya manusia yang kompetitif dan dapat bersaing secara efektif di pasar global. Akibatnya, kinerja tinggi dan standar remunerasi untuk sumber daya manusia sangat penting untuk pertumbuhan bisnis.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja pegawai berkaitan dengan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai atau bawahan dan berkaitan dengan kondisi pegawai atau bawahan dalam suatu organisasi tertentu. Setiap organisasi menginginkan para pekerjanya bekerja dengan baik sehingga tujuan dapat tercapai secara efisien.

Motivasi karyawan, budaya, lingkungan kerja, dan faktor lainnya semuanya berperan dalam mencapai tingkat kinerja yang dibutuhkan. Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini akan membahas tentang dua variabel yang diketahui mempengaruhi kinerja pegawai yaitu remunerasi dan kompetensi.

Kompensasi yang merupakan imbalan atau remunerasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusinya pada organisasi telah diakui sebagai elemen pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mendapatkan kompensasi yang cukup, dan besaran kompensasi bergantung pada kemampuan perusahaan karena banyak bisnis yang mengalami keuntungan akhirnya mulai merugi secara terus menerus. Perusahaan niscaya akan mampu menaikkan gaji yang ditawarkan jika keuntungan mereka terus meningkat di atas tujuan yang telah ditetapkan. Namun, jika kondisi keuangan perusahaan terus memburuk, masih ada kemungkinan akan gulung tikar.

Di sisi lain, ada situasi ketika penetapan peraturan upah minimum membutuhkan keterlibatan pemerintah. Istilah “upah minimum regional” (UMR) untuk setiap daerah digunakan di Indonesia. Sebaiknya upah minimum ini diterapkan, tetapi harus dirundingkan terlebih dahulu secara kekeluargaan dengan sejumlah pihak yang memiliki kepentingan bersama.

Akibatnya, kita dapat menyimpulkan bahwa remunerasi adalah faktor yang paling signifikan di tempat kerja. Karena setiap orang bekerja untuk mendapatkan keuntungan atas kerja mereka, termasuk makanan dan penginapan, bisnis harus mempertimbangkan faktor ini. Kompetensi, yaitu kapasitas yang dimiliki oleh seseorang yang membedakan dirinya dengan orang lain, memiliki pengetahuan, pengalaman, kemampuan, dan minat yang kuat sehingga memudahkannya menyelesaikan tugas dengan cepat, merupakan unsur kedua yang diidentifikasi sebagai penentu kinerja karyawan.

Kompetensi yang memadai diperlukan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang pekerjaan tertentu. Kompetensi memainkan bagian penting karena biasanya mengacu pada kapasitas fundamental seseorang untuk melaksanakan tugas. Akan sulit bagi seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang diperlukan tanpa kompetensi. Oleh karena itu, jika organisasi tersebut didukung oleh orang-orang yang sangat terampil, maka akan dapat mencapai kebersihan.

Dalam situasi ini, kita mungkin berargumen bahwa kita dapat mengetahui seberapa baik sebuah perusahaan dipelihara dengan kompetensi karyawannya. Karyawan yang baik mampu memikul tanggung jawab yang signifikan dan menampilkan diri mereka sebagai kekuatan pendorong perusahaan, yang tidak sulit mengingat keahlian mereka.

METODE

Penulis penelitian ini mengambil metode kuantitatif. Data kuantitatif, atau data kuantitatif yang diberi skor, didefinisikan oleh Sugiyono (2015, hal. 23) sebagai informasi yang berbentuk angka (scoring). Dengan kata lain, data kuantitatif adalah informasi yang cenderung dipelajari dengan menggunakan metode atau prosedur statistik. Informasi tersebut biasanya dikumpulkan dengan menggunakan instrumen pengumpulan data yang hasilnya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot. Informasi tersebut dapat berupa angka atau skor.

Karena berpijak pada ideologi positivis, maka teknik kuantitatif disebut juga dengan metode positivistik. Sebagai hasil dari kesesuaiannya dengan kriteria ilmiah seperti empiris, kuantitatif, objektif, sistematis, dan rasional, metode ini terkadang disebut sebagai metode ilmiah atau pendekatan ilmiah. Karena kemampuannya menghasilkan dan menemukan ilmu pengetahuan dan teknologi baru, metode ini disebut juga dengan metode penemuan. Karena

datanya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik, maka metode ini disebut juga metode kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas Uji Validitas dan Realibilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrument akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrument (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Fhitung (corrected item-total correlations) dengan nilai Ftabel $df = n - k$. Hasil uji validitas untuk variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), Komitmen (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variable Kompensasi (X1)

pernyataan	Person Correlation	Sig (2 tailed)	N	keterangan
P1	0,494	0,000	100	Valid
P2	0,542	0,000	100	Valid
P3	0,600	0,000	100	Valid
P4	0,658	0,000	100	Valid
P5	0,388	0,000	100	Valid
P6	0,417	0,000	100	Valid
P7	0,672	0,000	100	Valid
P8	0,733	0,000	100	Valid
P9	0,589	0,000	100	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kompensasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 butir diperoleh hasil rhitung > rtabel sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

pernyataan	Person corelation	Sig (2 tailed)	N	keterangan
P1	0,494	0,000	100	Valid
P2	0,606	0,000	100	Valid
P3	0,535	0,000	100	Valid
P4	0,693	0,000	100	Valid
P5	0,590	0,000	100	Valid
P6	0,498	0,000	100	Valid
P7	0,400	0,000	100	Valid

P8	0,634	0,000	100	Valid
P9	0,556	0,000	100	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kompetensi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 butir diperoleh hasil rhitung > rtabel sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid

Tabel 3

pernyataan	Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X3)			keterangan
	Person corelation	Sig (2 tailed)	N	
P1	0,397	0,000	100	Valid
P2	0,597	0,000	100	Valid
P3	0,624	0,000	100	Valid
P4	0,422	0,000	100	Valid
P5	0,574	0,000	100	Valid
P6	0,625	0,000	100	Valid
P7	0,534	0,000	100	Valid
P8	0,538	0,000	100	Valid
P9	0,531	0,000	100	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel komitmen dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 butir diperoleh hasil rhitung > rtabel sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid

Tabel 4

pernyataan	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)			keterangan
	Person Corelation	Sig (2-tailed)	N	
P1	0,643	0,000	100	Valid
P2	0,703	0,000	100	Valid
P3	0,615	0,000	100	Valid
P4	0,698	0,000	100	Valid
P5	0,735	0,000	100	Valid
P6	0,702	0,000	100	Valid
P7	0,783	0,000	100	Valid
P8	0,318	0,001	100	Valid
P9	0,347	0,000	100	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil uji validitas untuk setiap item variabel kinerja pegawai dengan jumlah item pernyataan sebanyak 9 butir diperoleh hasil rhitung > rtabel sehingga bisa disimpulkan bahwa semua item pernyataan dikatakan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas Uji reliabilitas data adalah untuk mengukur suatu quisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk (Gozhali, 2012: 47). Suatu quisioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan/pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu kata dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,90$. sedangkan jika sebaliknya data tersebut dapat dikatakan realible.

Hasil pengujian reabilitas untuk masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut:

a) Uji Reliabilitas Kompensasi (X1)

Table 5
Uji Realibilitas Variable Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.739	9

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,739 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,90 maka butir-butir instrument untuk variabel kompensasi (X1) dapat disimpulkan reliable karena rhitung $>$ rtabel.

b) Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi (X2)

Table 6
Uji Realibilitas Variable Kompetensi (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.720	9

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,720 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,90 maka butir-butir instrument untuk variabel kompetensi (X2) dapat disimpulkan reliable karena rhitung $>$ rtabel.

c) Uji Reliabilitas Komitmen (X3)

Table 7
Uji Realibilitas Variable Komitmen (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.679	9

Sumber: Data primer diolah, 2023

Dari hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,679 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,90 maka butir-butir instrument untuk variabel komitmen (X3) dapat disimpulkan reliable karena rhitung $>$ rtabel.

d) Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)

Table 8
Uji Realibilitas Variable Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.799	9

Sumber: Data primer diolah, 2023

Data primer diolah, 2023 Dari hasil analisis data diatas dapat dilihat bahwa nilai Cronbach's Alpha pada tabel diatas adalah 0,799 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,90 maka butir-butir instrument untuk variabel kinerja karyawan (Y) dapat disimpulkan reliable karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

B. Uji Analisis Data dan Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini besarnya koefisien regresi digunakan untuk mengetahui apakah kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan komitmen (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dinas tanaman pangan, hortikultura, dan perkebunan provinsi sulawesi selatan. Dari persamaan regresi yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada koefisien regresi dari masing-masing variable penelitian secara statistic yaitu uji f dan uji t yang dijelaskan pada pembahasan selanjutnya. Dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh besarnya konstanta dan besarnya koefisien regresi untuk masing-masing variable.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). model regresi dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Table 9
Hasil analisis regresi koefisien

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	15.072	4.854		3.105	.003
	X1	-.086	.082	-.093	-1.051	.296
	X2	.355	.101	.317	3.529	.001
	X3	.329	.088	.335	3.736	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber. Data diolah dari perhitungan SPSS (2023)

Dari table 4.4.1.1 diatas maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut;

$$Y = 15.072 + -0,086X_1 + 0,355X_2 + 0,329X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut;

1. Konstanta sebesar 15.072 memberi arti apabila variable bebas Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Komitmen (X3) adalah bernilai konstan, maka besarnya variable terikat kinerja pegawai (Y) bernilai sebesar 15.072 satuan.
2. Koefisien regresi (b1) untuk kompensasi (X1) sebesar -0,086 memiliki pengaruh negative atau (tidak signifikan) terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila dalam presentase variable kompensasi (X1) naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami

peningkatan sebesar -0,086 satuan. Artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai.

3. Koefisien regresi (b2) untuk kompetensi (X2) sebesar 0,355 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila dalam presentase variable kompetensi (X2) naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,355 satuan. Artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai.
4. Koefisien regresi (b3) untuk komitmen (X3) sebesar 0,329 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). Apabila dalam presentase variable komitmen (X3) naik sebesar satu satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar -0,329 satuan. Artinya semakin tinggi nilai kompensasi maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai.

Jadi variable bebas yang terdiri dari Kompetensi (X2) dan Komitmen (X3) memiliki pengaruh yang positif atau yang searah terhadap variable terikat kinerja pegawai. Sedangkan variable bebas Kompensasi (X1) memiliki pengaruh yang tidak signifikan atau tidak searah terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi tingkat Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Komitmen (X3) maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variable bebas terhadap variable terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable bebas terhadap variable terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R² atau R square).

Table 10
Koefisien Determinasi Model Summary
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.506 ^a	.256	.233	3.27090

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent variable: kinerja pegawai (Y)

Sumber data diolah dari perhitungan SPSS (2023)

Sumber data diolah dari perhitungan SPSS (2023)

Untuk mengetahui tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

No	Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Sedang
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2018:274)

Koefisien korelasi yang diperoleh dari hasil analisis antara Kompensasi (X1), Kompetensi (X2) dan Komitmen (X3) dengan variable kinerja pegawai (Y) pada Dinas

Taman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan adalah sebesar 0,506 hal ini menunjukkan bahwa antara variable bebas dan variable terikat mempunyai tingkat hubungan dalam kategori sedang.

Berdasarkan dari table 4.4.1.3 diatas telah ditunjukan besarnya nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,506 atau 50% ini menunjukkan bahwa ketiga variable bebas yang diuji secara simultan mampu memberikan kontribusi atau sumbangan bervariasi atas perubahan-perubahan yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengujian Hipotesis

1) Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

a) Perumusan hipotesis adalah:

H0 : Variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan komitmen (X3) secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

H1 : Variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan komitmen (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

b) Nilai Ftabel dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas $df = n-k = 100-4 = 96$ diperoleh angka 0,1671.

c) Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika tingkat signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Jika tingkat signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel Kompetensi (X1), Kompensasi (X2), dan Komitmen (X3) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Adapun hasil analisis Uji F dengan bantuan program SPSS 24 For Windows didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 12
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.905	3	117.968	11.026	.000 ^b
	Residual	1027.085	96	10.699		
	Total	1380.990	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: data diolah dari perhitungan SPSS (2023)

Hasil pengujian model secara bersama-sama (simultan) di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 11,026 dengan nilai signifikan sebesar ,000. Karena nilai Fhitung (11,026) > Ftabel (0,1671) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar ,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dai α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya bahwa

Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

2) Pengujian hipotesis kedua (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu, Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen terhadap Kinerja pegawai.

a) Perumusan Hipotesis adalah:

H0 : Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

H1 : Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

b) Nilai t_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas $df = n-k = 100-4 = 96$ diperoleh angka 0,1671.

c) Kriteria yang digunakan adalah:

1) Jika tingkat signifikansi $t > 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima dan H1 ditolak. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Jika tingkat signifikansi $t < 0,05$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Adapun hasil analisis uji t dengan bantuan program SPSS 24 for windows didapatkan hasil sebagai berikut:

Table 13
Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.072	4.854		3.105	.003
	X1	-.086	.082	-.093	-1.051	.296
	X2	.355	.101	.317	3.529	.001
	X3	.329	.088	.335	3.736	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dari perhitungan SPSS (2023)

Berdasarkan dari hasil tabel di atas maka hasil analisis pengujian secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai $t_{hitung} -1,051 < t_{tabel} = 0,1671$ dengan tingkat signifikansi $0,000 > 0,05$. Berarti variabel Kompensasi ini tidak mendukung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan dan hasil pengujiannya menyatakan menerima Ho dan menolak Ha.

Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai t-hitung $3,529 > t\text{-tabel} = 0,1671$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Berarti variabel Kompensasi ini mendukung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a .

Sedangkan Komitmen (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan ditunjukkan dari besarnya nilai thitung $3,736 > t\text{tabel} = 0,1671$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Berarti variabel Komitmen Organisasi ini mendukung terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan, dan hasil pengujiannya menyatakan menolak H_0 dan menerima H_a .

Dari hasil perhitungan uji t di atas maka hipotesis kedua terbukti kebenarannya. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua yaitu Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

3) Penentuan Variabel Dominan

Dari hasil regresi linear berganda diperoleh pembuktian variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Adapun pembuktian dominan dapat dilihat dari besarnya nilai Standardized Coefficients Beta (koefisien beta yang distandarkan) pada tabel berikut:

Table 14
Koefisien Standar Regresi Beta
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	15.072	4.854		3.105	.003
	X1	-.086	.082	-.093	-1.051	.296
	X2	.355	.101	.317	3.529	.001
	X3	.329	.088	.335	3.736	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah dari perhitungan SPSS (2023)

Dari tabel diatas diketahui bahwa Komitmen (X3) memiliki nilai Standardized Coefficients Beta (koefisien yang distandarkan) terbesar yaitu sebesar 0,335 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, dibandingkan dengan Kompensasi (X1) dan Kompetensi (X2) maka Komitmen (X3) merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Kompensasi (X1) secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil dari penelitian ini Kompensasi (X1) tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Didapatkan nilai thitung untuk variabel bebas Kompensasi (X1) sebesar -1,051 lebih kecil dari ttabel sebesar 0,1671 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil daripada 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri (parsial) variabel Kompensasi (X1) tidak pengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Disini kedua indikator memiliki skor mean yang sama-sama besar yaitu indiaktor Normatif dengan pernyataan “Upah dan tunjangan yang diberikan kantor

dinas kepada pegawai tidak memenuhi unsur minimal yang ditetapkan oleh pemerintah” dengan skor mean 3,88. Menurut Dr. Emron Edison dkk, (2017:152) “kompensasi ini merupakan bentuk imbalan (baik berbentuk uang maupun natura) yang diterima pegawai/karyawan atas usaha-usaha yang dihasilkannya”. Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Ali Wairooy (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar” ini menggunakan pengujian data uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari Fhitung sebesar 15,124 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,20 ($15,124 > 3,20$) dan signifikan yang dilihat dari signifikansi (0,000) lebih kecil dari taraf signifikansi yang disyaratkan sebesar 5% atau 0,05 ($0,000 < 0,05$). Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Positif terlihat dari koefisien regresi sebesar 0,423. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh thitung lebih besar dari ttabel ($4,422 > 1,943$) dan tingkat signifikansinya lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Hal ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa tidak pengaruh parsial dan signifikan antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja pegawai (Y) Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pengaruh Kompetensi (X2) secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini Kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Didapatkan nilai thitung untuk variabel bebas Kompetensi (X2) sebesar 3,529 lebih besar dari ttabel sebesar 0,1671 dengan nilai signifikan sebesar 0,001 lebih kecil dari pada 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri (parsial) variabel Kompetensi (X2) mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Kompetensi adalah indikator Pengetahuan (Knowledge) pada pernyataan “pegawai telah memiliki pengetahuan dan kemauan untuk meningkatkan pengetahuan yang mendukung pekerjaan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan” dengan skor mean sebesar 4,00. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator Keterampilan pada pernyataan “pegawai memiliki keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani di Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan” dengan skor mean sebesar 2,86. Menurut Moekijat dalam Sedarmayanti (2017:213) menyatakan bahwa kompetensi adalah gambaran kesanggupan yang telah ada untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan oleh suatu pekerjaan tertentu, berupa keterampilan dan kecakapan yang telah dimiliki oleh seorang individu sehingga orang memiliki kesanggupan untuk melaksanakan bermacam-macam tugas yang diperlukan dalam suatu pekerjaan tertentu.

Penelitian yang menjadi referensi bagi peneliti untuk melakukan penelitian adalah penelitian dari Ahmad Dani Isbiantoro (2019) dengan judul “Pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Mitra Teknik. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan uji hipotesis F dan uji hipotesis t dengan taraf signifikan 5%. Hasil

pengujian terbukti bahwa Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir karyawan berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Teknik di Sidoarjo, dengan nilai $F_{hitung} 85,664 > \text{nilai } F_{tabel} 2,72$. Dan nilai $t_{hitung} \text{ kompetensi } 3,755 > t_{tabel} 1,66365$. Nilai $t_{hitung} \text{ kompensasi } 4,614 > t_{tabel} 1,66365$. Dan nilai $t_{hitung} \text{ pengembangan karir } 8,400 > t_{tabel} 1,66365$. Berdasarkan hasil pembuktian hipotesis kedua diketahui bahwa pengembangan karir berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen (X3) secara Parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil dari penelitian ini Komitmen (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel bebas Komitmen (X3) sebesar 3,736 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 0,1671 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari pada 5% atau 0,05 maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri (parsial) variabel Komitmen (X3) mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Indikator yang mempunyai skor tertinggi pada variabel Komitmen adalah indikator efektif pada pernyataan “pegawai memiliki tanggung jawab yang penuh untuk meningkatkan dan mendukung pekerjaan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan” dengan skor mean sebesar 3,43. Sedangkan indikator yang mempunyai skor terendah adalah indikator kontinuan pada pernyataan “pegawai memiliki keraguan untuk meninggalkan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan” dengan skor mean sebesar 3,75. Menurut Sulistyastuti (2012, hal. 151) “Komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut”.

Pengaruh Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Untuk itu kinerja yang baik harus bisa ditunjukkan oleh setiap Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan dari para Pegawainya dipengaruhi oleh beberapa variabel yang diantaranya Kompetensi, Kompensasi, dan Komitmen. Oleh karena itu Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan, diharapkan mampu menyeleksi pegawainya dalam segala bakat yang dimiliki dan mampu menumbuhkan sikap dan perilaku yang baik, menciptakan prosedur pelaksanaan kerja dengan baik dan pekerjaan juga sebagai acuan untuk kedepannya dan memberikan wewenang rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah diberikan dan mampu meningkatkan keterampilan dan keahlian baik secara fisik maupun non fisik agar dapat meningkatkan kualitas SDM yang dimilikinya sehingga mampu mencapai kinerja yang optimal dan meraih tujuan Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai (Y) pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan, hal ini dapat dilihat dengan nilai F_{hitung} sebesar 11,026. Nilai F_{hitung} ini jauh lebih besar dari pada nilai F_{tabel} yaitu 0,1671. Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai signifikansi lebih kecil dari pada taraf signifikansi $\alpha = 0,005$. Maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa Kompetensi, Kompensasi, dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan.

Dalam penelitian ini koefisien korelasi berganda (R) didapatkan sebesar 0,506 atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat mempunyai hubungan dalam kategori Sedang. Adapun nilai koefisien determinasi (R Square atau R²) didapatkan sebesar 0,256 atau sebesar 25,6%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 25,6% sedangkan sisanya 74,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian. Dengan demikian berdasarkan pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh simultan dan signifikan antara variabel Kompensasi (X1), Kompetensi (X2), dan Komitmen (X3) secara bersama-sama akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) dalam bekerja adalah bukti kebenarannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang digunakan sesuai dengan tujuan hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat tidak signifikan dari variabel bebas Kompensasi terhadap Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung $-1,051 < Ftabel 0,1671$ dan nilai signifikansi dari Fhitung $0,296 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ diterima, yang berarti variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung $3,529 > Ftabel 0,1671$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, Sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak, yang berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).
3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Komitmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung $3,736 > Ftabel 0,1671$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak, yang berarti variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Fhitung menunjukkan Fhitung $11,026 > Ftabel 0,1671$ dan nilai signifikansi dari Fhitung sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat dikatakan bahwa H₀ ditolak, yang berarti variabel-variabel bebas secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura, Dan Perkebunan Provinsi Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Ahmad Dani Isbiantoro, 2019. Pengaruh kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. karya mitra tehnik di sidoarjo
- Nuralam, 2017. Pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan perbankan syari'ah (studi kasus BNI Syari'ah di palopo)
- Sekar laelani, 2016. Pengaruh kompetensi dan komitmen organisasional karyawan terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt. utomo ladju)
- Tiara vebriana, 2018. Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan cv. Jawi

indah kabupaten lahat.

Yudi supiyanto, 2015. Pengaruh kompensasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan koperasi

Buku

Dr. Emron Edison dkk., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta, Bandung

Dr. Muhammad Busro 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jl. Tandra Raya Rawamangun – Jakarta 13220.

Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta : Kencana.

Fahmi, Irham . 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasinya. Bandung: Alfabeta.

Ghozali, Imam. 2013, Universitas Diponegoro.

Khaerul Umam 2018. Perilaku Organisasi. Cv. Pustaka Setia Jl. BKR (Lingkar Selatan) No.162-164, Bandung 40253.

Rachman, Mochammad Munir. 2017. Metodologi Penelitian. Surabaya: UNIPRESS Universitas PGRI Adi Buana.

Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sri Larasati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sleman: Cv. Budi Utama.

Sugiyono 2015. Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung

Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Edisi 7. Semarang. BP

Tannady 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta pusat: Expert.