

Kompetensi SDM Dan Kompensasi Finansial Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Dikbudpora Provinsi Gorontalo

Jumein Asuna¹, Hedy Vanni Alam², Andi Yusniar Mendo³

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Indonesia³

Email: jumeinasuna@gmail.com

Abstract: This study aimed to determine the influence of HR competence and financial compensation on employee performance partially and simultaneously. This study used quantitative methods while the population of the study were all civil servants (PNS) at the Education, Youth, Culture, and Sports Office of Gorontalo Province, totaling 204 employees. The data were obtained by distributing questionnaires to 67 employees, using probability sampling. The data were then processed using the SPSS 25 application program and analyzed using multiple linear regressions. The results showed that HR competence and financial compensation had a positive and significant influence on the employees performance of the Education, Youth, Culture, and Sports Office of Gorontalo Province, either partially or simultaneously. Furthermore, in this study, the variables of the HR competence and financial compensation in determining the employee performance variables were obtained as 41,3% while the remaining 58,7% were influenced by other variables which were not examined and explained in this study. Thus, it can be concluded that the results of the research hypothesis were correct and can be confirmed.

Keyword: *HR Competence; Financial Compensation; Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi SDM dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo yang berjumlah 204 orang. Data diperoleh melalui penyebaran angket yang disebarakan kepada 67 orang, dengan menggunakan probability sampling. Data diolah dengan menggunakan program aplikasi SPSS 25 dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini variabel kompetensi SDM dan kompensasi finansial dalam menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 41,3% sedangkan sisanya 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Kata Kunci: *Kompetensi SDM; Kompensasi Finansial; Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Instansi pemerintah adalah organisasi yang didalamnya terdapat kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Salah satu instansi pemerintah yang ada di Provinsi Gorontalo adalah dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA), dalam tugas utamanya menyelenggarakan urusan pemerintahan, pendidikan menengah, pengelolaan kebudayaan serta koordinasi di bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, untuk membantu Gubernur dalam menyelenggarakan pemerintahan (Pasal 3 Pergub Gorontalo, No. 27 tahun 2021). Pada umumnya organisasi berkeinginan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan bersama. Namun hal ini tentunya akan mempunyai hasil yang berbeda, ada tujuan yang tidak dapat tercapai dan ada yang

dapat tercapai sesuai dengan hasil yang diharapkan. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mengetahui kelancaran tujuan suatu instansi adalah dengan mengukur kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2008:67) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Studi terhadap kinerja ini sangatlah penting, untuk dapat memberikan pemahaman kepada semua elemen di dunia kerja mengenai pentingnya kinerja pegawai dalam bekerja. Dari beberapa artikel yang peneliti baca, sampai sekarang banyak ditemukan masalah tentang kinerja yang tak memuaskan. Ditinjau dari faktor individu psikologis, kinerja dapat di optimalkan melalui kompetensi dan kompensasi.

Sebagaimana diungkapkan Sutrisno (2016:203) bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dilandasi pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung sikap kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Disamping kompetensi, kompensasi juga menjadi faktor lain yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai. Menurunnya kinerja pegawai dapat diakibatkan oleh rendahnya kompensasi. Sebagaimana diungkapkan Mangkunegara (2013:84) bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan pada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Berikut akan ditampilkan tabel laporan kinerja pegawai (PNS) Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo selama tiga bulan di tahun 2022 yaitu dari bulan Juni, Juli, dan Agustus.

Tabel 1. Laporan Kinerja Pegawai (PNS) Tahun 2022

No	Sasaran kerja	Kriteria	Capaian		
			Juni	Juli	Agustus
1	Integritas	Sangat baik	72%	73%	69%
2	Etos Kerja	Sangat baik	95%	91%	86%
3	Gotong Royong	Sangat baik	100%	100%	100%

Sumber: Data Primer 2022

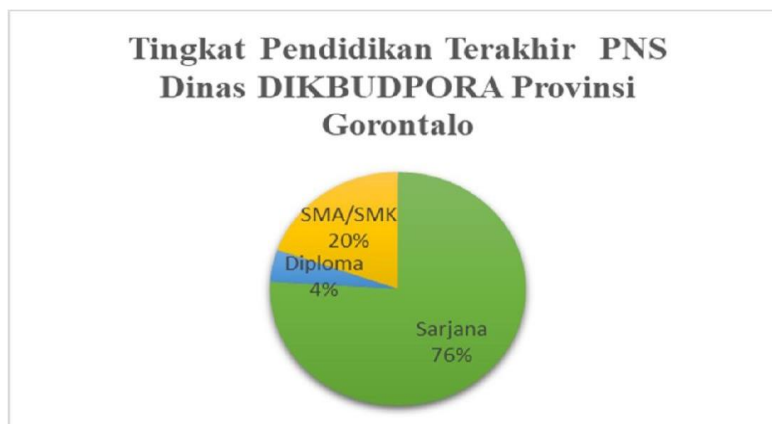
Tabel di atas merupakan tabel kinerja pegawai dengan kriteria sangat baik. Dapat diketahui bahwa, untuk sasaran kerja integritas pada bulan agustus mengalami penurunan capaian karena hanya 69% pegawai yang memenuhi nilai target. Selanjutnya, pada bagian etos kerja selama tiga bulan tersebut mengalami penurunan capaian setiap bulannya. Selain itu, berdasarkan informasi dari data yang peneliti dapatkan bahwa masih ada juga beberapa pegawai yang belum memenuhi sasaran kinerja pegawai (SKP). Selanjutnya untuk tabel persentase tingkat kehadiran pegawai negeri sipil (PNS) selama tiga bulan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Tingkat Kehadiran PNS

Persentase Kehadiran	
Juni	22%
Juli	25%
Agustus	19%

Sumber: Data Primer 2022

Dilihat dari tabel di atas, untuk kehadiran pegawai negeri sipil Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo pada bulan Agustus mengalami penurunan yaitu hanya 19% pegawai yang memenuhi tingkat kehadiran 100% (Selalu Hadir). Hal ini sejalan dengan laporan kinerja pegawai yang telah ditampilkan sebelumnya yaitu mengalami penurunan pada bulan Agustus. Dari segi kompetensi, kompetensi berkaitan dengan pendidikan. Tingkat pendidikan yang ada di dinas pendidikan kebudayaan pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo ditampilkan dalam grafik berikut ini:



Sumber: data primer 2022

Gambar 1. Tingkat Pendidikan Terakhir PNS

Dari grafik di atas, dapat diketahui bahwa pegawai negeri sipil dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo sebanyak 155 orang yang pendidikannya Sarjana dengan persentase terbanyak yaitu 76%. Untuk yang pendidikan Diploma (D3) sebanyak 9 orang dengan persentase 4%, dan 40 orang lainnya merupakan lulusan SMA/SMK dengan persentase 20%. Dari segi pendidikan (DIKBUDPORA) provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai sudah berpendidikan sarjana. Selanjutnya, untuk kompensasi yang ada di Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo tak hanya gaji bulanan, ada tunjangan seperti tunjangan kinerja daerah (TKD) dan tunjangan hari raya (THR). Tunjangan kinerja daerah (TKD) adalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai negeri sipil (PNS) berdasarkan hasil penilaian kinerja. Sementara untuk gaji bulanan PNS digaji sesuai golongan. Berdasarkan hal tersebut maka dalam penelitian ini kompensasi yang diteliti mengarah pada kompensasi finansial baik yang langsung maupun yang tidak langsung.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi di dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda & olahraga (DIKBUDPORA) beralamat di Jl. Thayeb M Gobel kompleks Block Plan perkantoran desa Tinelo Ayula Selatan, kec. Bulango Selatan, Kab. Bone Bolango, Provinsi Gorontalo.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di dinas pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) yang berjumlah 204 orang. Metode pengambilan sampel probability sampling (secara acak sample) dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik simple random sampling. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Untuk menggunakan rumus ini, pertama ditentukan berapa batas toleransi kesalahan. Batas toleransi kesalahan ini dinyatakan dengan persentase. Maka peneliti menetapkan jumlah batas kesalahan 10%. Berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel sebesar 10% di peroleh jumlah sampel yang akan diteliti adalah 67 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi, kusioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas pernyataan kusioner, uji reliabilitas pernyataan kusioner, dan analisis statistik deskriptif.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) uji persyaratan analisis yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. 2) Regresi linear berganda, 3) uji t (parsial), 4) uji F (simultan), 5) dan uji determinan.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uji Validitas

Acuan keputusan dalam menentukan apakah kuisioner valid adalah dengan melihat nilai pearson correlation dengan cut off 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan > 0,3 maka kuisioner dinyatakan valid. Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini sebanyak 12 pernyataan dengan 30 jumlah responden. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai person correlation > 0,3. maka semua item pernyataan pada variabel kinerja pegawai (Y) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha > 0,6. Dengan demikian kuisioner dinyatakan reliabel seperti pada data yang tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Y

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cut off	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Pegawai	12	0,6	0,870	Reliabel

Deskripsi Data Variabel Kompetensi SDM (X1)

Uji Validitas

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompetensi sumber daya manusia (SDM) dalam penelitian ini sebanyak 10 pernyataan dengan 30 jumlah responden. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai person correlation > 0,3. maka semua item pernyataan pada variabel kompetensi SDM (X₁) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha > 0,6. Dengan demikian kuisioner dinyatakan reliabel seperti pada data yang tercantum pada tabel berikut ini.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel X1

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cut Off	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompetensi SDM	10	0,6	0,944	Reliabel

Deskripsi Data Variabel Kompensasi Finansial (X2)

Uji Validitas

Jumlah pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini sebanyak 10 pernyataan dengan 30 jumlah responden. Hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa nilai person correlation > 0,3. maka semua item pernyataan pada variabel kompensasi finansial (X₂) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha > 0,6. Dengan demikian kuisioner dinyatakan reliabel seperti pada data yang tercantum pada tabel berikut ini.

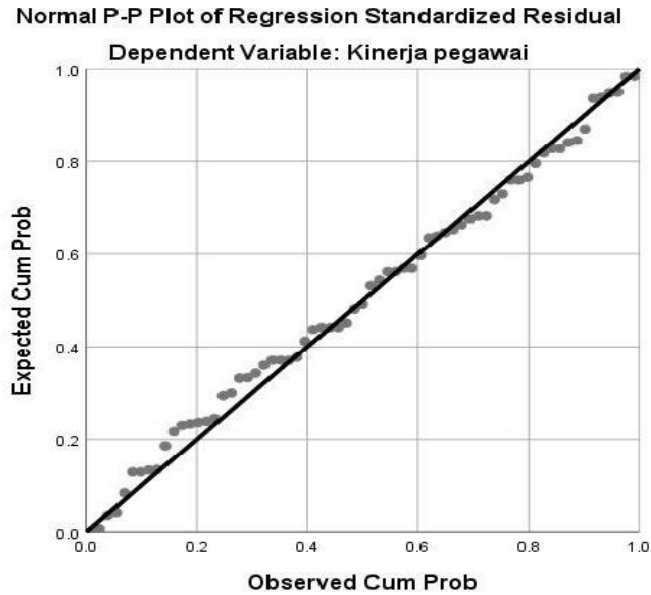
Tabel 5. Uji Reliabilitas Variabel X2

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cut Off	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi Finansial	10	0,6	0,827	Reliabel

Uji Hipotesis

Uji Persyaratan Analisis

Uji Normalitas



Sumber: Ouput Olahan Data SPSS 25 (2022)
 Gambar 2. Grafik Hasil Uji Normalitas

Grafik di atas menunjukkan penyebaran mengikuti arah garis disekitar garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

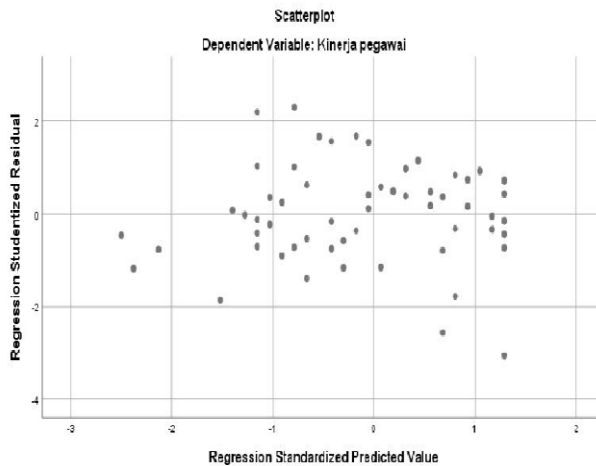
Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi SDM	.711	1.407
	Kompensasi Finansial	.711	1.407
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai			

Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2022)

Tabel di atas menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kompetensi SDM (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) memiliki nilai tolerance 0,711 yang artinya nilai tersebut berada diatas 0,1. Dan VIF kedua variabel tersebut kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan variabel independen dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan grafik di atas pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu dan tidak ada pola yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan dilihat dari gambar tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.072	4.747		4.650	.000
	Kompetensi SDM	.354	.109	.368	3.241	.002
	Kompensasi Finansial	.355	.111	.365	3.209	.002

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 22,072 menunjukkan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai sebesar 22,072 dengan ketentuan nilai variabel kompetensi SDM dan kompensasi finansial bernilai konstan.
2. Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Kompetensi SDM) sebesar 0,354 atau sebesar 35,4% menunjukkan setiap perubahan variabel kompetensi SDM sebesar 1 satuan maka meningkatkan kinerja pegawai sebesar 35,4%.
3. Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Kompensasi Finansial) sebesar 0,355 atau sebesar 35,5% menunjukkan setiap perubahan variabel kompensasi finansial sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 35,5%.

Uji t (Parsial)

Pengujian hipotesis untuk uji t dilakukan dengan tujuan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel independen (Kompetensi SDM dan Kompensasi Finansial) terhadap variabel dependen (Kinerja Pegawai). Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom t tabel (diketahui 1,670) dan nilai t hitung yang terdapat dalam tabel coefficients. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95%

atau taraf signifikan 5% (= 0,05). Jika nilai t-hitung > t-tabel dan nilai signifikan di bawah 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Uji Parsial

	Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.072	4.747		4.650	.000
	Kompetensi SDM	.354	.109	.368	3.241	.002
	Kompensasi finansial	.355	.111	.365	3.209	.002

Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel di atas untuk variabel kompetensi SDM diketahui nilai t-hitung adalah 3,241 sedangkan nilai t-tabel 1,670, artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,241 > 1,670$). Dan nilai signifikan dibawah 0.05, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk variabel kompensasi finansial diketahui nilai t-hitung adalah 3,209 sedangkan nilai t-tabel 1,670, artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,209 > 1,670$). Dan nilai signifikan dibawah 0,05, maka terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kompetensi SDM dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Cara mengujinya yaitu dengan melihat kolom F dan nilai signifikan yang terdapat dalam tabel anova.

Tabel 9. Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	554.604	2	277.302	22.492	.000 ^b
	Residual	789.037	64	12.329		
	Total	1343.642	66			
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi SDM						

Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai F-hitung (22,492) sedangkan nilai Ftabel pada tingkat signifikansi 5% sebesar (3,98). maka dapat disimpulkan bahwa F-hitung (22,492) lebih besar dari F-tabel (3,98) yang artinya secara bersama-sama (Simultan) kompetensi SDM dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Uji Determinan

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
			Square	Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	

1	.642 ^a	.413	.394	3.511	.413	22.49 2	2	64	.000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kompetensi SDM									
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai									

Sumber: Output Olahan Data SPSS 25 (2022)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi pada tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi yang disesuaikan dengan dengan angka atau nilai r square sebesar 0,413. maka dapat disimpulkan bahwa variasi variabel independen kompetensi SDM (X_1) dan kompensasi finansial (X_2) dalam menjelaskan variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 0,413 atau 41,3%. Sedangkan 58,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik dan perhitungan uji t (parsial) menggunakan SPSS 25. Perhitungan tersebut menghasilkan variabel kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun hasil perhitungan uji t tersebut masih terbilang rendah karena kinerja pegawai hanya dilihat dari sisi kompetensinya saja. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kompetensi SDM yang menunjukkan indikator yang paling dominan adalah indikator Sikap. Sedangkan untuk indikator yang lemah dalam variabel kompetensi SDM adalah indikator Pengetahuan. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo untuk meningkatkan kapasitas kompetensi SDM yang ada. Baik dalam hal pengetahuan, kemampuan ataupun sikap. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi yang baik (pengetahuan, kemampuan, dan sikap) maka akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Hal ini menunjukkan bahwa betapa pentingnya kompetensi SDM ketika memasuki dunia kerja, dengan adanya kompetensi pegawai akan mampu menghasilkan kinerja yang baik.

Selanjutnya untuk kompensasi finansial, berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan hasil analisis statistik dan perhitungan uji t (parsial) menggunakan SPSS 25. Hal ini menandakan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima setiap pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Namun hasil perhitungan uji t tersebut masih terbilang rendah karena kinerja pegawai hanya dilihat dari sisi kompensasinya saja. Dalam variabel kompensasi finansial indikator yang digunakan ada tiga yaitu gaji, tunjangan, dan fasilitas dikarenakan hanya tiga indikator tersebut yang ada pada instansi Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo. Berdasarkan hasil analisis deskriptif untuk variabel kompensasi finansial yang menunjukkan indikator yang paling dominan adalah indikator Tunjangan. Sedangkan untuk indikator yang lemah adalah indikator Fasilitas. Melalui hasil ini maka pentingnya bagi instansi Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo untuk lebih meningkatkan fasilitas yang ada di instansi tersebut agar bisa menunjang pekerjaan yang akan membuat kinerja pegawai semakin baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka semakin baik pula kinerja pegawai.

Sedangkan secara simultan berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh kompetensi SDM dan kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas Pendidikan, kebudayaan, pemuda dan olahraga (DIKBUDPORA) Provinsi Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji-F yang menggunakan SPSS 25. Hasil perhitungan uji F tersebut menghasilkan nilai yang besar, hal ini menandakan bahwa jika pegawai memiliki kompetensi yang berkualitas dan dibarengi dengan pemberian kompensasi yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang semakin baik. Untuk variabel kinerja pegawai sebagian besar pegawai menyatakan setuju terhadap pernyataan/pertanyaan yang terdapat didalam kusioner yang telah peneliti kemukakan. Hal ini menunjukkan pegawai Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo memiliki kinerja yang cukup baik. Walaupun masih ada beberapa pegawai yang didapati belum memiliki kinerja yang baik karena dilihat dari penggunaan waktu yang masih kurang konsisten. Hal ini dilihat dari tingkat kehadiran pegawai yang setiap bulannya mengalami penurunan. Selanjutnya untuk pengujian besar pengaruh variabel independen (kompetensi SDM dan kompensasi finansial) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 41,3%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan dijelaskan dalam penelitian ini seperti variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Maka dapat disimpulkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi SDM dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai jika dilihat

dari dua sisi yaitu kompetensi dan kompensasi akan menghasilkan nilai yang besar. Yang artinya, jika pegawai memiliki kompetensi SDM yang kompeten dan dibarengi dengan pemberian kompensasi yang baik maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji secara empirik, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan secara parsial bahwa kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo. Hal ini dilihat dari sebaran kusioner yang memiliki pola diantaranya kualitas kerja dominan dikuatkan oleh pengetahuan pegawai. Sementara itu, kuantitas kerja diintegrasikan melalui kemampuan individual. Sedangkan kerja sama dan penggunaan waktu dipengaruhi oleh sikap.
2. Kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo. Hal ini dilihat dari sebaran kusioner yang memiliki pola diantaranya adalah kualitas dan kuantitas kerja pegawai dioptimalisasikan melalui gaji dan tunjangan. sementara itu, untuk penggunaan waktu dan kerja sama dipengaruhi oleh fasilitas penunjang kerja yang digunakan bersama.
3. Secara Simultan kompetensi SDM dan kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo. Hal ini dilihat dari hasil pengujian hipotesis yang menandakan jika kompetensi SDM baik dan dibarengi dengan pemberian kompensasi finansial yang baik maka kinerja pegawai juga akan semakin baik.

SARAN

1. Bagi Instansi Dinas DIKBUDPORA Provinsi Gorontalo diharapkan agar lebih memperhatikan kinerja pegawai setiap bulannya. Memastikan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan sehingga tujuan organisasi yang diinginkan bersama tercapai dan berjalan dengan lancar. Dengan cara memperhatikan kompensasi yang diberikan dan kompetensi SDM yang ada pada pegawai baik dari segi latar belakang Pendidikan dan kemampuan yang dimiliki, kemudian dapat dikembangkan melalui pelatihan-pelatihan ataupun kursus. Hal ini berguna untuk perekrutan dan penempatan posisi jabatan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga kinerja setiap pegawai akan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan faktor dan variabel lain untuk mendukung penelitian ini. Hasil koefisien determinasi yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 41,3% sehingga masih ada 58,7% faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang membahas tentang pengaruh kompetensi SDM dan kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, M. 2021. The Impact Of Work Culture On The Apparatus Work Performance. *Jurnal Administrasi Publik*, 19 (1), 253-261.
- Anggraeni, Anggi. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. Skripsi. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
- Asniwati, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174.
- Azis, M. D. 2018. Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Badriyah, Mila. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bukit, Benjamin. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Zahir Publishing Enny, Mahmudah. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

- Camat Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango. Skripsi. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
Sumber jurnal/artikel:
- Fadhil, M. 2016. Pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada balai latihan kerja industri Makassar. *Perspektif: Jurnal Pengembangan Sumber Daya Insani*, 1(1), 70-81.
- Fadillah, N. N. 2017. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di rumah sakit jiwa atma husada mahakam Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Bisnis*, 5(1), 79-92.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Mengelola Karyawan)*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara Malayu
S.P. Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hentu, Yusna M. 2019. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Atinggola Kabupaten Gorontalo Utara. Skripsi. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
- Huzaemah, H. 2020. Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 38-43.
- Kadir. Fahria Abd. 2020. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Skripsi. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama. Bandung: Alfabeta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Martopo, Anshary. 2004. *Peningkatan Kompetensi Menuju SDM Berkualitas*. Penerbit Tarsito Bandung.
- Masram, Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Maulana, A. 2020. Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi: (Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi). *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(2), 83-96.
- Mendo, Andi Yusniar. 2018. "Analysis Of Determination Factors Of Human Resources Development And Performance Of Employee, Culture, Youth and Sports Of Gorontalo". *Journal of Internasional Conference Proceedings*. 1,(2).
- Mopangga, Ria Resti. 2020. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Pada Kantor PERGUB Prov.Gorontalo No.27 tahun 2021
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2004. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Manajemen SDM, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja). Cetakan ke-3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sridaryono, A. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening di Politeknik Angkatan Darat Malang. *Sketsa Bisnis*, 6(2), 99-111.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Manajemen. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Sumber skripsi:
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta:Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenada Media Group.
- Syah, B., Marnisah, L., & Zamzam, F. 2021. Pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai kpu kabupaten Banyuwasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 15-26.
- Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen. Cetakan Kesatu. Bandung: CV Alfabeta.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: Grafindo Persada.
- Wahyudi, D., Ferine, K., & Siyo, K. 2019. Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Institusi Pendidikan Dikota Binjai. In *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi*. 2 (1), 32-37 Sumber lembaga/intansi:
- Yuniarsih, dan Tjuju Suwatno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.