

PENGARUH KOMPENSASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN PADA SATPOL PP DAN DAMKAR

Tanti Harlena¹, Eska Prima Monique², Siti Hanila³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen¹⁾²⁾³⁾

Email : tantiharlena@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [06 Desember 2022]

Revised [31 Desember 2022]

Accepted [31 Januari 2023]

KEYWORDS

Compensation, Job Experience, Performance Officer

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini Untuk membuktikan Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar. Peneliti mengambil sampel secara *accidental sampling* memilih beberapa orang yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut yang berjumlah 42 orang pegawai ASN. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari *R square* sebesar 0,570. Hal ini berarti bahwa nilai kompensasi (X1) dan nilai pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57,0% sedangkan sisanya 43,0 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kompensasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa kompensasi, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan

ABSTRACT

The purpose of this study is to prove that compensation and work experience have an effect on the performance of ASN employees at Satpol PP and Firefighters. The researcher took the sample by accidental sampling and chose several people who were considered to represent the population, totaling 42 ASN employees. The magnitude of the coefficient of determination from the calculation results using SPSS can be seen that the coefficient of determination from R square is 0.570. This means that the value of compensation (X1) and the value of work experience (X2) affect employee performance (Y) by 57.0% while the remaining 43.0% is influenced by other variables not examined in this study. The results of the t-test at a significance level of 0.05 explain that partially compensation and work experience have a significant influence on the performance of employees at Satpol PP and Damkar in South Bengkulu Regency. The results of the f test at a significance level of 0.05 explain that compensation and work experience have a significant simultaneous influence on employee performance at the Satpol PP and Damkar South Bengkulu Regency

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi pemerintahan membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan asset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab

yang diberikan kepadanya.” Menurut Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2012:118) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai. Umumnya perusahaan-perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Bangun (2012:210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Dari survey yang dilakukan peneliti, Adapun Masalah-masalah yang ditimbulkan di satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan yaitu masih adanya pegawai satpol PP dan Damkar yang belum memahami jabatan berdasarkan pengalaman kerja. Penempatan pegawai juga tidak berdasarkan pengalaman yang ampuh, misal pegawai yang mempunyai keahlian di bidang Iptek ditempatkan di pos jaga rumah dinas Bupati kemudian pegawai yang tidak mengerti iptek ditempatkan di dalam ruangan yang ber AC di kantor satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompensasi

Menurut Mangkuprawira (2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Pengalaman Kerja

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.
2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan mapulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

Indikator Kinerja Pegawai

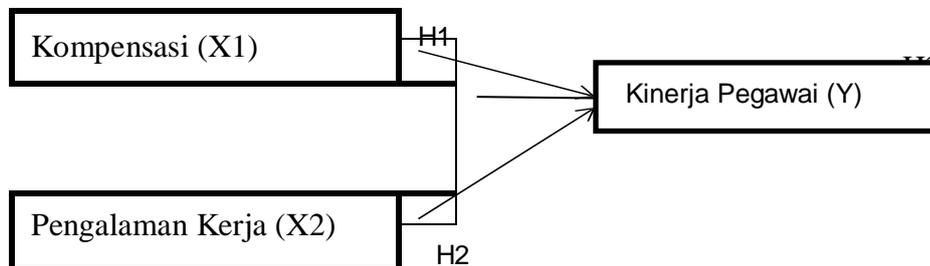
Menurut Kasmir (2016:208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai ada enam, yaitu:

1. Kualitas (Mutu)
Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitaas (Jumlah)
Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu (Jangka Waktu)
Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar pegawai
Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar pegawai dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang pegawai mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain.
5. Penekanan biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.
6. Pengawasan
Dengan melakukan pengawasan pegawai akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Kerangka Analisis

Agar memudahkan pemahaman dalam penelitian ini, maka perlu dibuat kerangka analisis yang menunjukkan hubungan antara variabel penelitian, seperti pada gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Analisis



Dari gambar 1 diatas Kompensasi (X1) terdiri dari Gaji, Upah, Insentif dan Kompensasi tidak langsung, Pengalaman Kerja (X2) adalah lama/Masa Kerja, Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, Sedangkan kinerja pegawai (Y) adalah Kualitas hasil pekerjaan, Kuantitas hasil pekerjaan, Pengertian terhadap pekerjaan, dan Kerja sama.

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, karena jawaban tersebut baru didasarkan atas fakta-fakta empiris yang diperoleh dari pengumpulan data Sugiyono (2014:93), dalam penelitian yang akan diujikan kebenarannya adalah :

- H1 : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H2 : Diduga Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
- H3 : Diduga Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018;8). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Definisi Operasional

- 1) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan.
- 2) Pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggungjawab dari pekerjaan sebelumnya.
- 3) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka dan kuesioner yaitu penyebaran angket untuk mendapatkan data primer dari responden. Adapun penelitian kuesioner menggunakan skala Likret (Sugiyono, 2016:84).

Metode Analisis

Metode Analisis Dalam penelitian ini metode yang di gunakan adalah sebagai berikut:

- a) Uji Regresi Linier Berganda
- b) Uji Validitas
- c) Uji Reliabilitas
- d) Uji Asumsi Klasik
- e) Uji Koefisien Determinasi
- f) Uji Hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Maka diketahui karakteristik berdasarkan jenis kelamin, umur, dan jabatan karyawan di Satpol PP dan Damkar sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	21-30	11	26
2	31-40	18	43
3	41-60	13	31
Jumlah		42	100

Sumber: Hasil penelitian 2022

Tabel diatas menunjukkan karakteristik responden menurut umur diketahui berada pada responden dengan latar belakang usia 31-40 tahun yaitu sebesar 43 % dan diikuti oleh responden dengan latar belakang usia 41-60 tahun yaitu sebesar 31% dan umur 21-30 tahun sebesar 26%. Jadi rata-rata ASN di Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan adalah berumur antara 31-40 tahun.

Tabel 2. Karakteristik responden menurut jenis kelamin

No	Jenis kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	81
2	Perempuan	8	19
Jumlah		42	100

Sumber Data : Hasil Penelitian, 2022

Dari tabel 2 tersebut terlihat bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak daripada responden perempuan yaitu sebesar 81 %. Dalam hal ini ASN di dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan lebih banyak jenis kelamin laki-laki karena pegawai ASN lebih banyak

melakukan kegiatan dilapangan seperti menertibkan PKL, tempat hiburan malam serta menertibkan hewan ternak yang berkeliaran. Sehingga responden laki-laki sangat dibutuhkan di Dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	19	45
2	Sarjana (S1)	21	50
3	Pasca Sarjana (S2)	2	5
Jumlah		42	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari tabel pendidikan responden diatas diketahui bahwa rata-rata Pendidikan karyawan di satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan merupakan sarjana (S1) yaitu 50 % kemudian diikuti pendidikan SLTA yaitu 45% sedangkan yang paling sedikit yaitu Pasca Sarjana(S2) yaitu 5%.

Tabel 4. Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1- 15	8	19
2	16-25	29	69
3	> 25	5	12
Jumlah		42	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Berdasarkan tabel karakteristik responden menurut masa kerja responden diatas diketahui bahwa rata-rata Masa jabatan karyawan di satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan merupakan 16-25 tahun yaitu 69 % kemudian diikuti masa jabatan 1-15 tahun yaitu 19% sedangkan yang paling sedikit yaitu masa jabatan >25 tahun yaitu 12 %.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin di ukur. Suatu kuesioner dikatakan valid (sah) bila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang dapat diukur. Pada program Statistical Product and Service Solution (SPSS) teknik pengujian yang digunakan korelasi Corrected Item-Total Corelation. Uji dalam penelitian ini untuk mengetahui valid suatu variabel dilakukan pengujian dengan menggunakan teknik Validity analysis dengan nilai korelasi diatas 0,3.(Sugiyono, 2018:115). Adapun hasil pengujian validitas dari indicator penelitian seperti pada tabel berikut :

Tabel 5. Uji validitas Indikator Penelitian

No	Item Pertanyaan	R- Tabel	R- hitung	Keterangan
Kompensasi (X1)				
1	X1.1	0,257	0,694	Valid
2	X1.2	0,257	0,623	Valid
3	X1.3	0,257	0,781	Valid
4	X1.4	0,257	0,677	Valid
5	X1.5	0,257	0,586	Valid
6	X1.6	0,257	0,544	Valid
7	X1.7	0,257	0,352	Valid
8	X1.8	0,257	0,658	Valid
9	X1.9	0,257	0,726	Valid
10	X1.10	0,257	0,635	Valid
Pengalaman kerja (X2)				
1	X2.1	0,257	0,641	Valid
2	X2.2	0,257	0,601	Valid
3	X2.3	0,257	0,615	Valid
4	X2.4	0,257	0,638	Valid
5	X2.5	0,257	0,650	Valid
6	X2.6	0,257	0,561	Valid
7	X2.7	0,257	0,519	Valid
8	X2.8	0,257	0,526	Valid
9	X2.9	0,257	0,648	Valid

	X2.10	0,257	0,598	Valid
Kinerja pegawai (Y)				
1	Y1	0,257	0,652	Valid
2	Y2	0,257	0,595	Valid
3	Y3	0,257	0,563	Valid
4	Y4	0,257	0,491	Valid
5	Y5	0,257	0,399	Valid
6	Y6	0,257	0,458	Valid
7	Y7	0,257	0,383	Valid
8	Y8	0,257	0,218	Tidak Valid
9	Y9	0,257	0,426	Valid
	Y10	0,257	0,496	Valid

Sumber : Output SPSS versi 23.0, 2022

Berdasarkan tabel 5 diatas bahwa 30 item pertanyaan yang diajukan tersebut satu item pertanyaan yang tidak valid yaitu pada pertanyaan kinerja pegawai dan pertanyaan lainnya memiliki tingkat kevalidan sesuai yang diharapkan pada penelitian ini, yaitu semua indikator memiliki nilai rhitung > r tabel. Maka semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat penelitian.

Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mempermudah perhitungan regresi dari data yang cukup banyak maka dalam penelitian ini diselesaikan dengan bantuan perangkat lunak (software) komputer program SPSS 23. Hasil pengujian terhadap model regresi berganda terhadap variabel Kompensasi (X1), pengalaman kerja (X2), dan yang mempengaruhi kinerja pegawai dilihat dalam tabel

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

Dari hasil penghitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 23.0 pada tabel 5 maka dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 15,435 + 0,464 X1 + 0,176 X2 + e$$

Persamaan dari regresi linear berganda tersebut adalah :

- Nilai konstanta 15,435 yang mempunyai arti bahwa apabila variabel kompensasi (X1) dan variabel pengalaman kerja (X2) dianggap sama dengan nol (0) maka variabel kinerja pegawai (Y) akan tetap sebesar 15,435
- Pengaruh kompensasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai koefisien kompensasi (X1) adalah sebesar 0,464 dengan asumsi apabila x1 mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka kinerja pegawai (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,464.
- Pengaruh pengalaman kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y). Nilai Koefisien regresi variabel pengalaman kerja adalah sebesar 0,176 dengan asumsi apabila pengalaman kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,176.

Uji Realibilitas

Menurut Suharsimi Arikunto (2010) bahwa reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen penelitian diindikasikan memiliki tingkat reliabilitas memadai jika koefisien Alpa Crobach lebih besar atau sama dengan 0,60 (Ghozali,2016:90). Hasil pengujian realibilitas variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 6 berikut

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompensasi	0,755	Realibel
2	Pengalaman kerja	0,748	Realibel
3	Kinerja pegawai	0,702	Realibel

Sumber : Output SPSS versi 23.0,2022

Berdasarkan hasil analisis data sebagaimana ditunjukkan pada tabel 6 diketahui bahwa seluruh koefisien Alpha Cronbach variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6 yang berarti bahwa seluruh instrument penelitian adalah realibel (andal).

Dari hasil penghitungan Dengan menggunakan SPSS 23.0 dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel Kompensasi (X1)

Hasil pengujian untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. artinya kompensasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan. Sedangkan nilai t hitung sebesar $6,427$ dan t tabel $2,021$. Jadi dapat kita simpulkan bahwa t hitung $> t$ tabel yaitu $6,427 > 2,021$ maka H_0 ditolak artinya variabel independen (kompensasi) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

2. Variabel Pengalaman kerja (X2)

Hasil pengujian untuk variabel pengalaman kerja menunjukkan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Karena nilai signifikansi pengalaman kerja lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan. t hitung pada variabel kompensasi sebesar $2,204$ yang lebih besar dari $2,021$. maka H_0 ditolak artinya variabel independen (pengalaman kerja) berpengaruh dan signifikan secara stasistik pada α 5% terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa kompensasi dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 15,435 + 0,464 X_1 + 0,176 X_2 + e$					
Kompensasi	0,464	0,072		0,002	Signifikan
Pengalaman kerja	0,176	0,080		0,000	Signifikan
Uji F				0,005	Signifikan
Determinasi			0,570		57,0 %

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Hal ini kompensasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Hal ini terlihat bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji Partial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai. Menurut (Ukudi,2007:215) bahwa konsep kompensasi telah menjadi faktor yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi, baik organisasi profit maupun non profit, karena apabila konsumen merasa bahwa kompensasi yang diterimanya baik atau sesuai harapan, maka akan merasa puas, percaya dan mempunyai komitmen menjadi konsumen yang loyal.

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji F serta regresi linear berganda variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel pengalaman kerja pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi $0,033 < 0,05$. Karena nilai signifikansi pengalaman kerja lebih kecil dari $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan. Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui

bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi (yang sebesar 0,570) dapat dipahami bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel pengalaman kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa pengalaman kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap pengalaman kerja menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja. Kedisiplinan suatu Satuan dikatakan baik, jika sebagian besar Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan, 2015:45).

Kompensasi dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan dari penelitian tersebut variabel kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa kompensasi $0,000 < 0,05$ serta pengalaman kerja $0,033 < 0,05$. Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,570. Hal ini berarti bahwa nilai kompensasi (X1) dan nilai pengalaman kerja (X2) sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang hanya sebesar 57% sedangkan sisanya 43% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

- 1) Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 15,435 + 0,464X_1 + 0,176X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel kompensasi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Satpol PP dan damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
- 2) Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,570. Hal ini berarti bahwa nilai kompensasi (X1) dan nilai pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57 % sedangkan sisanya 43 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian
- 3) Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kompensasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan .
- 4) Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa kompensasi, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga Fahmi, Irham. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat, Bandung, Penerbit :Alfabeta Mangkuprawira, Syafri. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta