



## PENGARUH KOMPETENSI, KOMPENSASI FINANSIAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISTRIK NAVIGASI KELAS I MAKASSAR

*Influence Of Competence, Financial Compensation And Work Discipline On Performance Of Employees In Makassar Class I Navigation District*

**Putri Sari<sup>1</sup>, Sukmawati Mardjuni<sup>2</sup> dan Chahyono<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

E-mail: putrisari044@yahoo.com

Diterima 10 Juli 2018/Disetujui 4 Desember 2018

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengujimenganalisis dan menginterpretasi; 1).pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai; 2). Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja pegawai; 3).Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 4).Pengaruh kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini 71 orang.Penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif kuantitatif yang dianalisis dengan bantuan software SPSS 24. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah : 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 2) kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai; 3). disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

**Kata kunci:** kompetensi, kompensasi finansial, disiplin kerja dan kinerja pegawai

### ABSTRACT

*This study aims to test analyze and menginterpretasi; 1). the influence of competence on employee performance; 2). The effect of financial compensation on employee performance; 3).The influence of work discipline on employee performance 4). Influence of competence, financial compensation and work discipline to performance of Makassar First Class Navigation officer. The design in this research using quantitative research method dengang using survey method. The number of samples in this study were 71 people. This research used quantitative descriptive analysis technique which was analyzed with the help of SPSS 24 software. The conclusions of this study are: 1) competence has a positive and significant effect on employee performance; 2) financial compensation has a positive and significant impact on employee performance; 3). work discipline has a positive and significant impact on the performance of Makassar First Class Navigation personnel.*

**Keywords:** competence, financial compensation, work discipline and employee performance

### 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Pegawai merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan organisasi.

Kinerja sebagai unsur sumber daya manusia pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, masih perlu dilakukan

pembentahan dengan menganalisis berbagai faktor antara lain kompetensi, Kompensasi finansial dan dan disiplin kerja, sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi, mengembangkan dan memberdayakan pegawai dalam melaksanakan tugasnya untuk peningkatan kinerja dan pencapaian hasil kerja yang memuaskan secara bersama. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan/organisasi dan mendukung tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang mempunyai

loyalitas yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai loyalitas kinerja yang tinggi, maka produktivitas organisasi secara

keseluruhan akan meningkat sehingga dapat bertahan hidup serta mengembangkan kinerjanya.

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai, dan diwujudkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalan tanpa meninggalakan aspek kemampuan pribadi dan kemampuan social dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efisien, produktif dan berkualitas). Menurut Darsono dan Siswandoko, (2011:123) kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Kompensasi atau balas jasa pada umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, pegawai, dan pemerintah/masyarakat, agar tujuan ini tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi bermanfaat bagi perkembangan pegawai dan sebagai gaji tambahan dan keuntungan. Besar kompensasi yang diberikan ditentukan oleh 1.) harga/nilai pekerjaan, 2.) sistem kompensasi yang diterapkan, 3.) faktor yang mempengaruhi kompensasi, komponen program kompensasi secara keseluruhan secara keseluruhan dilingkupi lingkungan ekternal dan internal, sementara bentuk kompensasi pegawai bisa kompensasi finansial maupun non finansial, kompensasi finansial dibagi kedalam kompensasi langsung dan tidak langsung, dan kompensasi non finansial di bagi kedalam hal-hal yang berkaitan jabatan dan hal yang berkaitan lingkungan kerja. Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Sedarmayanti, 2011:15).

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, Sugiyono (2015:48) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandasan pada *filsafat positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### 2.2. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, Jalan Sabutung 1 No.30 Paotere, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

### 2.3. Populasi, Sampel dan Teknik Penentuan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor di Distrik Navigasi Kelas I Makassar dengan jumlah populasi 249 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 71 orang.

Teknik sampel yang akan digunakan peneliti adalah *purposive sampling*. Menurut Sugiono (2015) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Dalam hal ini peneliti menentukan criteria responden yang layak dijadikan sampel, criteria responden yang layak dijadikan sampel, criteria tersebut adalah :

1. Responden memiliki masa kerja minimal 2 tahun.
2. Responden memiliki pengetahuan di bidang penelitian terkait.
3. Responden bersedia dijadikan sampel.

### 2.4. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini berupa angket atau kuesioner yang dibuat sendiri oleh peneliti. Sugiyono, (2014:92) menyatakan bahwa Instrumen penelitian adalah suatu alat pengumpul data yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Dengan demikian, penggunaan instrumen penelitian yaitu untuk mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah, fenomena alam maupun sosial. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menghasilkan data yang akurat yaitu dengan menggunakan *skala Likert*. Sugiyono, (2014:134) menyatakan bahwa *Skala Likert* digunakan untuk mengukur suatu sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial.

### 2.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Daftar pertanyaan (*questioner*), yaitu suatu alat penelitian untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dari responden mengenai pengaruh Kompetensi pegawai, kompensasi finansial pegawai, Disiplin kerja pegawai, serta kinerja pegawai.
2. Wawancara (*interview*) wawancara langsung dengan pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar dan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian ini.
3. Studi pustaka, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan bersumber dari media cetak seperti buku, majalah, Koran, maupun hasil penelitian.

### 2.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif, bahwa teknik analisis data pada penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Dalam penelitian ini analisis data akan menggunakan teknik statistik deskriptif. Menurut Sugiyono (2012: 148) statistic deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dan analisis kuantitatif merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner, namun agar dapat dianalisis dengan menggunakan analisis statistik, maka data kualitatif tersebut dikuantitatifkan sehingga hasil yang diperoleh diharapkan member gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari kenyataan.

Analisis kuantitatif dalam penelitian ini menggunakan analisis :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
  2. Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas, Uji Linearitas)
  1. Analisis Regresi Linear Berganda.
  2. Pengujian Hipotesis (Uji T, Koefisien Determinasi)
- 2.7. Definisi Operasional Dan Variabel Penelitian**

2.7.1. Variabel bebas (*Independent variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Variabel yang bebas digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi, Kompensasi Finansial, dan Disiplin Kerja.

1. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang harus dimiliki seorang pegawai (individu) Distrik Navigasi Kelas I Makassar untuk dapat melaksanakan suatu pekerjaan atau jabatan secara sukses (efektif, efesien, produktif dan berkualitas). kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas, dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

2. Kompensasi Finansial

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Kompensasi finansial merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

3. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan/organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan keinginan dan kesadaran untuk menataati peraturan organisasi dan norma social.

2.7.2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai.

1. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai pada Distrik Navigasi Kelas I Makassar merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh oleh pegawai.

### 3. HASIL

#### 3.1. Deskripsi Responden Penelitian

Populasi dalam pelaksanaan penelitian ini adalah pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar dengan jumlah populasi saat ini mencapai 249 orang, dari jumlah populasi tersebut penelitian penentukan sampel sebanyak 71 orang, menggunakan metode kuisioner yang telah disusun dan mendapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Berikut ini analisis karakteristik responden dalam penelitian ini.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Karateristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
1	Jenis Kelamin	Laki - Laki	53	75
		Perempuan	18	25
		Total	71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Tabel diatas menggambarkan bahwa dalam penelitian ini jumlah responden laki-laki memiliki responden sebanyak 53 orang dengan persentase sebesar 75 % dan responden perempuan sebanyak 18 orang dengan persentase 25 %.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki sangat dominan, hal tersebut sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan dan beban pekerjaan yang ada pada Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Karateristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
1	Usia (tahun)	18-24	2	2.8
		25-30	9	12.7
		34-30	52	73,3
		>55	8	11,3
		Total	71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan tabel diatas jumlah responden yang diambil dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa rentang usia 18 - 24 tahun sebanyak 2 orang responden memiliki persentase sebesar 2.8 %, usia 25-30 tahun sebanyak 9 orang responden memiliki persentase sebesar 12.7 %, rentang usia 34-54 tahun sebanyak 52 orang responden memiliki persentase 73,3%, adalah usia yang dominan, hal ini disebabkan pola

penerimaan Pegawai Negeri Sipil yang diadakan setiap tahun sehingga umur-umur produktif sangat dominan dalam lingkup Kantor Distrik Navigasi Kelas I Makassar, serta sesuai dengan tuntutan dan kondisi ruang lingkup pekerjaan, dan usia 55 tahun keatas sebanyak 8 responden memiliki persentase sebesar 11.3 % adalah pegawai yang akan menghadapi masa purna bakti atau pensiun.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
1	Pendidikan Formal	SMA	16	22,5
		D3	7	9,9
		S1	32	45,1
		S2	16	22,5
Total			71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pegawai yang berpendidikan SMA sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 22,5%, pegawai yang berpendidikan D3 sebanyak 7 orang dengan persentase sebesar 9,9%, pegawai yang berpendidikan S1 sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 45,1%, dan pegawai yang berpendidikan

S2 sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 22,5%. Tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengalaman kerja, dengan arti semakin tinggi pendidikan pegawai, maka akan semakin tinggi keahlian dan keterampilan, sehingga pengalaman kerja akan meningkat.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
1	Masa Kerja	2-7 Tahun	6	3,4
		8-13 Tahun	31	43,8
		15 Tahun Keatas	34	47,8
Total			71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan masa kerja, tabel diatas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini telah bekerja selama 2-7 tahun sebanyak 6 responden, bekerja selama 8-13 tahun sebanyak 31 responden, bekerja 15 tahun keatas tahun sebanyak 34 responden. Sedangkan responden dengan masa

kerja kurang dari 2 tahun tidak terdapat dalam penelitian ini sehingga semua responden memenuhi syarat kriteria sampel yang digunakan yaitu semua responden bekerja lebih dari 2 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan

No	Karakteristik Responden	Klasifikasi	Jumlah Responden	
			frekuensi	Persentase %
1	Golongan	I	-	-
		II	27	40,8
		III	37	45,152,1
		IV	5	7,1
Total			71	100

Sumber : Hasil penelitian pengumpulan data kuesioner (2018) Lampiran 1

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar dikategorikan dalam golongan mencerminkan masa kerja maupun kompetensi pegawai. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat 29 orang dengan persentase 40,8%, memiliki level golongan II, pegawai level golongan III sebanyak 37 orang dengan persentase

52,1%, dan terdapat 5 orang dengan persentase 7,1% memiliki level golongan IV. Golongan menunjukkan level pemahaman pegawai terhadap kerja, dalam instansi pemerintah pegawai yang memiliki golongan yang tinggi tentunya memiliki pengalaman kerja yang lebih lama.

### 3.2. Pengujian Instrumen Peneliti

#### 3.2.1. Uji Validitas Instrumen Peneliti

Teknik pengujianannya menggunakan teknik korelasi *product moment* dan *pearson* dengan menggunakan tingkat

signifikan 0,05%, untuk mengetahui kekeratan pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat.

Untuk menguji validitas maka terlebih dahulu harus menentukan r-tabelnya dengan cara :

$$\begin{aligned} r\text{-tabel} &= \text{jumlah sampel} - 2 \\ &= 71 - 2 \\ &= 69 \text{ (pada taraf signifikan } 0,05) \\ &= 0,235 \end{aligned}$$

Penelitian ini merupakan penelitian satu arah/satu sisi, sehingga jika dilihat pada table r (korelasi *pearson*) nilai r-tabel 69 pada uji satu sisi adalah 0,235.

Tabel 6. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel	Kode	(r-hitung)	(r-tabel)	Keterangan
Kompetensi (KM)	KM1	0,521	0,235	Valid
	KM2	0,550	0,235	Valid
	KM3	0,598	0,235	Valid
	KM4	0,614	0,235	Valid
	KM5	0,580	0,235	Valid
	KM6	0,382	0,235	Valid
	KM7	0,519	0,235	Valid
	KM8	0,304	0,235	Valid
	KM9	0,645	0,235	Valid
	KM10	0,528	0,235	Valid
	KM11	0,489	0,235	Valid
	KM12	0,340	0,235	Valid
Kompensasi Finansial (KF)	KF1	0,327	0,235	Valid
	KF2	0,506	0,235	Valid
	KF3	0,492	0,235	Valid
	KF4	0,684	0,235	Valid
	KF5	0,709	0,235	Valid
	KF6	0,741	0,235	Valid
	KF7	0,365	0,235	Valid
	KF8	0,387	0,235	Valid
	KF9	0,391	0,235	Valid
	DK1	0,350	0,235	Valid
	DK2	0,575	0,235	Valid
	DK3	0,464	0,235	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK4	0,683	0,235	Valid
	DK5	0,358	0,235	Valid
	DK6	0,611	0,235	Valid
	DK7	0,661	0,235	Valid
	DK8	0,350	0,235	Valid
	DK9	0,660	0,235	Valid
	KP1	0,658	0,235	Valid
	KP2	0,330	0,235	Valid
	KP3	0,488	0,235	Valid
	KP4	0,663	0,235	Valid
	KP5	0,377	0,235	Valid
	KP6	0,621	0,235	Valid
Kinerja Pegawai (KP)	KP7	0,546	0,235	Valid
	KP8	0,489	0,235	Valid
	KP9	0,552	0,235	Valid
	KP10	0,609	0,235	Valid
	KP11	0,301	0,235	Valid
	KP12	0,683	0,235	Valid
	KP13	0,559	0,235	Valid
	KP14	0,378	0,235	Valid
	KP15	0,413	0,235	Valid

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lmpiran 5

Tabel di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel independen dan dependen menunjukkan kesemua item instrument penelitian adalah valid, sehingga dapat dilakukan ke tahapan pengujian selanjutnya.

### 3.2.2. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS 24, derajat signifikansi diukur dengan

menggunakan *Crobnach Alpha*, jika *Crobnach Alpa* lebih besar dari 0,60 berarti instrument yang digunakan reliable (handal), hasil pengujian disajikan dalam Tabel 4.11 menunjukkan bahwa semua variable adalah reliable (handal), sampel yang digunakan dalam pengujian ini sama dengan pada uji Validitas, jika peengujian menunjukkan nilai yang handal (reliable), maka instrument digunakan dalam mengumpulkan data primer dari 71 responden.

Tabel 7. Uji Realibilitas

Variabel	Koefesien Rehabilitas ( $\alpha$ )	Nilai batas Alpha ( $\alpha$ )	Keputusan
Kompetensi (X1)	0,678	0,60	Reliabel
Kompensasi Finansial (X2)	0,663	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,633	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,714	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 6

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa *Cronbach Alpha* dari variable Kompetensi, Kompensasi Finansial, Disiplin Kerja dan kinerja pegawai lebih besar dari 0,60. Sehingga keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel, dengan demikian data penelitian tersebut bersifat valid dan layak digunakan pengujian hipotesis.

### 3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistic yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square (OLR)*. Pengujian ini bertujuan untuk memperoleh nilai penduga yang tidak biasa dan efesien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi criteria asumsi klasik sebagai berikut :

#### 3.3.1. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantaravariabel bebas (independen). Jika terjadi multikolinearitas sempurna maka penaksir OLS (*Ordinary Least Square*) menjadi tidak tertentu dan varians atau kesalahan standarnya juga menjadi tidak tertentu. Uji multikolinearitas digunakan untuk mendekripsi ada atau tidaknya multikolinearitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara melihat VIF (*variance inflation factors*) dan nilai tolerance. Jika  $tolerance > 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka dinyatakan tidak terjadi korelasi sempurna antara variabel independen dan sebaliknya. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Collinearity		Keterangan
	Stastistic	Tolerance	
Kompetensi	0,852	1,173	Non Multikol
Kompensasi Finansial	0,787	1,271	Non Multikol
Disiplin Kerja	0,739	1,354	Non Multikol

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 7

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa angka *tolerance* dari variabel independen semuanya menunjukkan angka  $>0,10$ , hal ini berarti bahwa terjadi korelasi antara variabel independen. Kemudian angka *variabel inflation factor* (VIF) tidak ada satupun dari variabel independen yang menunjukkan angka  $>10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas antara variabel independen tersebut.

#### 3.3.2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksejalan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Heterodaksitas dapat dilihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	Standardized Coefficients Beta		t	Sig.
	(Constant)			
1	Kompetensi	-0,078	-0,608	,545
	Kompensasi_Finansial	,244	1,830	,072
	Disiplin Kerja	,025	,180	,857

Sumber :Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 8

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi (0,545), signifikansi variabel kompensasi finansial (0,072) dan signifikansi variabel disiplin kerja (0,857). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antara variabel independen, karena signifikansi masing-masing variabel telah lebih dari 0,05.

#### 3.3.3. Uji Normalitas

Gozali, (2013:29) menyatakan Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel peganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Model regresi yang baik adalah model yang berdistribusi normal. Uji Normalitas dilakukan dengan uji statistik, dengan melihat nilai kurtosis dan skewness dari residual. Metode ini sebut juga uji *Kolmogorov smirnov*. Hasil Uji Normalitas dapat dilihat pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

	Kompetensi	Kompensasi Finansial	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
N	71	71	71	71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean 4.45422535200	4.3724	4.32237871700	4.33990610300
	Std. Deviation .245914528000	.28650	.253480137000	.245894526000
Most Extreme Differences	Absolute .109	.110	.117	.110
	Positive .058	.080	.104	.110
	Negative -.109	-.110	.117	-.094
Test Statistic		.809	.710	.417
Asymp. Sig. (2-tailed)		.237c	.133c	.217c
				.534c

Sumber :Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 9

Berdasarkan tabel diatas dapat dinyatakan bahwa nilai signifikansi hasil pengujian masing-masing variabel independen dan dependen telah berada di atas 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal.

### 3.3.4. Hasil Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidakGhozali, (2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil Uji Linearitas dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji Linearitas

Hubungan Variabel Penelitian	Deviation Linearity	Kesimpulan
Kompetensi dan Kinerja Pegawai	0,931	Linier Signifikan
Kompensasi Finansial dan Kinerja pegawai	0,293	Linier Signifikan
Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai	0,763	Linier Signifikan

Sumber :Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 10

## 3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen secara parsial, apakah berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap variabel dependen.

Model hipotesis dalam penelitian ini adalah satu arah/satu sisi, jadi untuk melakukan pengujian hipotesis penelitian akan ditentukan terlebih dahulu t-tabel pada signifikansi 0,05 melalui rumus berikut :

$$Df = \text{jumlah sampel} - (\text{jumlah variabel independen} + \text{variabel dependen}) - 1$$

$$Df = 71 - 4 - 1$$

$$Df = 66 \text{ pada taraf signifikansi } 0,05 \text{ t-tabel } 1,666$$

Hipotesis penelitian dirancang untuk menguji pengaruh setiap variable bebas secara parsial terhadap variable terikatnya, sehubungan dengan itu, pengujian hipotesis akan dilakukan melalui uji parsial (Uji-t). Hasil uji parsial (Uji-t) dapat dilihat pada table 12 sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant) -.123	.287		-.428	.670
	Kompetensi` .131	.056	.131	2.322	.023
	Kompensasi_Finansial .202	.050	.235	4.004	.000
	Disiplin_Kerja .693	.059	.714	1.781	.000

a. Dependen Varable: Kinerja\_Pegawai

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 11

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel dependen kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan cara melihat t-hitung > t-tabel (1,666) dan  $\alpha \leq 0,05$ . Hasilnya dapat dilihat pada pengujian hipotesis di bawah ini :

### 1. Pengujian Hipotesis I

Hipotesis pertama dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,313 kemudian nilai t- hitung sebesar 2,322> t-tabel 1,666 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,23< 0,05. Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian

- hipotesis pertama dinyatakan dapat diterima kebenarannya.
- Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua dinyatakan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,202 kemudian nilai t-hitung sebesar  $4,004 > t\text{-tabel } 1,666$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian hipotesis kedua dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### 3. Pengujian Hipotesis 3

Hipotesis ketiga dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian variabel kompetensi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,693 kemudian nilai t-hitung sebesar  $11,781 > t\text{-tabel } 1,666$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Kesimpulan dari hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian hipotesis ketiga dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

### 4. Pengujian Hipotesis 4

Hipotesis keempat dinyatakan bahwa kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 13 di bawah ini :

Tabel 13 Hasil Pengujian Hipotesis 4 (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	1.154	100.368	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67	.011		
	Total	70			

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS 24 (2018) Lampiran 11

a. Dependent Variable: Kinerja\_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Kompetensi, Kompensasi\_Finansial

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 yang telah berada dibawah 0,05, kemudian nilai F-hitung sebesar  $100.368 > t\text{-tabel } 1,666$ . Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi finansial dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Dengan demikian hipotesis keempat dinyatakan dapat diterima kebenarannya.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Hasil penelitian pada variable X1 menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, berarti semakin tinggi kompetensi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistic menunjukkan bahwa nilai koefiesien regresi variabel kompetensi adalah 0,313. Nilai ini signifikansi pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $p\text{ value } 0,023$ . Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung nilai t-tabel, t-tabel  $2,322 > t\text{-tabel } 1,666$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi merupakan faktor kunci pentru bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, Serta memberikan isyarat, bahwa organisasi dikelola dengan baik dan secara fundamental akan menghasilkan perilaku manajemen yang efektif.

### 4.2. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Hasil penelitian pada variable X2 menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompensasi finansial maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa nilai koefiesien regresi variabel kompensasi finansial adalah 0,202. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $p\text{ value } 0,000$ . Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung>nilai t-tabel, t-hitung  $4,004 > t\text{-tabel } 1,666$ . Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi finansial dalam mempengaruhi kinerja pegawai yakni berupa gaji, insentif dan tunjangan. Pemberian kompensasi yang mendukung akan dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja pegawai, maka kompensasi dapat menjadi motivasi yang mampu mendorong manusia dalam berkarya dan kompensasi layak akan mengarahkan kepada perilaku untuk mencapai hasil kerja yang baik serta akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### 4.3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

Hasil penelitian pada variable X3 menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hasil pengujian statistic menunjukkan bahwa nilai koefiesien regresi variabel kompetensi adalah 0,693. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikansi 0,05 dengan  $p\text{ value } 0,000$ . Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung nilai t-tabel, t-hitung  $11,781 > t\text{-tabel } 1,666$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang harus dimiliki setiap pegawai dan harus dibudidayakan di

kalangan pegawai agar bias mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap antara kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan atau dikantor seseorang bekerja. Untuk menciptakan kondisi harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketiaatan seseorang atau

sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mempengaruhi Kompetensi, Kompensasi finansial, dan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi kelas I Makassar. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, sehingga semakin tinggi kompetensi, maka akan semakin baik kinerja pegawai, untuk itu perlu adanya upaya terus mengasah dan meningkatkan kompetensi pegawai.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar, yang artinya jika pemberian kompensasi meningkat, maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, akan memiliki kinerja yang baik. Pegawai yang disiplin akan meningkatkan produktifitas kerjanya, Untuk itu perlu meningkatkan disiplin kerja yang ketat pada pegawai demi peningkatan produktifitas kerja.
4. Kompetensi, kompensasi finansial, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Distrik Navigasi Kelas I Makassar. Kinerja pegawai di Distrik Navigasi Kelas I Makassar hendaknya mendapatkan perhatian atas usaha kemampuan dan peran pegawai dalam melaksanakan program dan kegiatan sehingga dengan demikian dapat memacu kinerja pegawai di lingkungan Distrik Navigasi Kelas I Makassar.

## DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, Willy dan Jogiyanto.(2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural*

*Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis.* Ed.1. Yogyakarta: ANDI

Aulia, AlifFurqoni dan Eka Afnan Troena. (2013). *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan* Universitas Brawijaya, Hotel Kota Malang Diakses Tanggal 28 Mei 2015.

Darsono & Siswandoko, Tjatjuk.(2011). *Sumber Daya Manusia Abad 21* Nusantara Consulting: Jakarta.

Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono, (2015). Metode Penelitian Manajemen, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kobinasi (Mixed Methods). *Penelitian Tindakan (Action Research), Penelitian Evaluasi. Alfabeta*. Bandung.

\_\_\_\_\_, (2014), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung :Alfabeta

\_\_\_\_\_(2012).*Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*.

Bandung: Alfabeta Simamora, Henry, (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia*,Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIEYKPN, Yogyakarta.

Siswanto Sastrohadiwiryo. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operational*. Jakarta: Bumi Aksara

Thoha, Miftah. (2010). "Kepemimpinan dan Manajemen". Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

T. Hani Handoko,(2011). *Manajemen*, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta.

Veithzal, Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wibowo.(2012). *Manajemen Kinerja* Edisi Ketiga. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Wijana, Bernardine R, dan Supardo, Susilo. (2009). *Kepemimpinan Dasar-Dasar Dan Pengembangannya*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.

YulkGary, (2010), *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Edisi Kelima. Jakarta: PT. Indeks.