

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Novita Kharunia**

**1911102431414**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**FEBRUARI 2023**

**Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

**NASKAH PUBLIKASI**

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh:

**Novita Kharunia**

**1911102431414**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

**FEBRUARI 2023**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Pengaruh Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi Dan Kompensasi**

Oleh :

**NOVITA KHARUNIA**

**1911102431414**

Samarinda, 14 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si

NIDN 1103028703

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**Influence Of Employee Performance Through Competence And Compensation**

Oleh :

**NOVITA KHARUNIA**

**1911102431414**

Samarinda, 14 Juli 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Sofia Ulfa Eka Hadiyanti, SE., M.Si

NIDN.1103028703

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI DAN  
KOMPENSASI

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Novita Kharunia

Nim : 1911102431414

Program studi : Manajemen

Telah dipertahankan didepan penguji pada tanggal 14 Juli 2023 Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan penguji:

Penguji 1: **Jubaidi, S.E., M.E.**


**NIDN. 1107087901**

Penguji 2: **Sofia Ulfa Eka H., S.E., M.Si.**

**NIDN. 1103028703**

(  )  
(  )

Mengetahui,

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Politik  


**Drs. M. Farid Wadji, M.M., Ph.D**  
**NIDN. 0605056501**

Ketua  
Program Studi Manajemen  


**Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D**  
**NIDN. 0620107201**

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Novita Kharunia  
Nim : 1911102431414  
Program Studi : Manajemen  
Email : 1911102431414@umkt.ac.id

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya akan bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 14 Juli 2023.

Yang Membuat Pernyataan,

  
METERAN  
TEMPEL  
AEDALX075120429  
Novita Kharunia

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PADA BIDANG CIPTA KARYA DINAS PEKERJAAN UMUM  
PENATAAN RUANG DAN PERUMAHAN RAKYAT PROVINSI  
KALIMANTAN TIMUR**

**Novita Kharunia**

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Email: novitakharunia08@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur Bidang Cipta Karya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 79 pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif, Google Form untuk mengirim survei, teknik sampling yang digunakan dalam penentuan jumlah sampel adalah *Non-probability sampling* menggunakan sampel jenuh. Uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's alpha, uji validitas dengan Product Moment, regresi linier berganda, analisis data. Hasil penelitian tentang Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Cipta Karya Di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Kata Kunci: Kompetensi, kompensasi dan kinerja pegawai.

*Abstract: The purpose of this study was to determine. the effect of competence on the performance of employees of the Public Works, Spatial Planning and Public Housing Office of East Kalimantan Province in Human Settlements, the effect of compensation on the performance of employees of the Public Works, Spatial Planning and Public Housing Office of East Kalimantan Province. The population in this study amounted to 79 employees. This research is quantitative, Google Form for sending surveys, the sampling technique used in determining the number of samples is Non-probability sampling using saturated samples. Reliability test with Cronbach's alpha technique, validity test with Product Moment, multiple linear regression, data analysis. The results of research on*

*Competency and Compensation on Employee Performance in the Human Settlements Field at the Office of Public Works, Spatial Planning and Public Housing in East Kalimantan Province can be concluded that competence has a significant effect on employee performance and compensation has a significant effect on employee performance.*

*Keywords: Competence, compensation and employee performance.*



## **PENDAHULUAN**

Masalah yang sering terjadi dalam suatu organisasi ialah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan terutama pada kinerja pegawai. Salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang menentukan kemajuan dan keberhasilan dalam suatu organisasi. Agar terciptanya pegawai yang berkualitas dalam sumber daya manusia yang berpotensi dan sangat strategis perannya dalam berbagai macam bentuk organisasi dibutuhkan suatu dukungan yang kuat dari seorang pemimpin atau pegawai itu sendiri. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, diantaranya adalah kompetensi. Kompetensi mengacu pada bertindak secara wajar untuk memenuhi persyaratan tertentu ketika melakukan tugas dalam otoritas publik, yang disebut wajar karena memiliki arah dan tujuan yang jelas. Perpindahan karyawan ke posisi yang sesuai dengan keahliannya merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kerja.

Selain kompetensi, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Memberikan kompensasi yang memadai memberi karyawan rasa puas, yang diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik. Sistem kompensasi yang ditawarkan oleh lembaga negara didasarkan pada jabatan atau golongan pegawai dan hubungan kerja dengan menawarkan dua jenis kompensasi, yaitu kompensasi langsung berupa gaji, bonus, tunjangan dan penghasilan tambahan pegawai, dan kompensasi tidak langsung berupa perawatan kesehatan dan fasilitas kantor yang memadai. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu sendiri.

Kompensasi juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang dimiliki seorang karyawan juga bisa dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan atau imbalan-imbalan yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan sebagai balasan jasa. Dengan adanya pemberian feedback terjalin ikatan kerjasama formal antara instansi/perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan harus membayar kompensasi. Menurunnya kinerja karyawanseringkali disebabkan oleh ketidakpuasan pegawai terkait dengan pemberian kompensasi, seperti tidak adanya bonus tahunan dan penyesuaian gaji, tunjangan kesehatan, insentif dan lain-lain. (Anzhori et al., 2022).

Dapat dikatakan bahwa profil kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur saat ini, yang menjadi pokok bahasan dalam penelitian ini yang dapat dikatakan belum menunjukkan hasil yang optimal. Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat memiliki tugas yang hampir secara eksklusif terkait dengan pembangunan infrastruktur. Jika mengacu pada evaluasi pencapaian kinerja, dapat diperoleh informasi bahwa masih terdapat beberapa kendala yang

disebabkan oleh beberapa faktor, seperti tunjangan sosial yang tidak memadai, distribusi dan komposisi yang belum optimal, penempatan pada jabatan yang belum kompetitif, penilaian jabatan yang tidak objektif, promosi jabatan yang tidak sesuai harapan dan pelaksanaan beberapa tugas terkadang melebihi tenggat waktu yang ditetapkan atau dengan kata lain tidak mencapai target waktu penyelesaian pekerjaan.

Salah satu cara untuk mengoptimalkan kinerja pegawai adalah dengan memberi kompensasi kepada pegawai dengan cara yang membuat mereka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan kinerja. Kompensasi memegang peranan yang sangat penting karena memiliki kemampuan dalam menghadapi berbagai masalah seperti kinerja yang buruk di tempat kerja yang lebih kompleks. Beberapa penelitian sebelumnya telah menguji pengaruh dari kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Inova & Jayanti, 2019). Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hasanah & Sutanti, 2021). Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Cesilia et al., 2018). Hasil yang berbeda menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Siswati & Mochammad Balafif, 2022).

## **KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **KOMPETENSI**

Kompetensi disebut juga sebagai kualitas yang dibutuhkan seseorang dengan memengaruhi cara berpikir dan bertindak. Kompetensi secara umum adalah kecakapan dan kemampuan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), istilahnya adalah Kompetensi mengacu pada kualitas individu yang membuat mereka sukses. Beberapa pihak menggunakan istilah kualifikasi generik memiliki kemampuan untuk mencapai kinerja (*the ability to perform*). Definisi kualifikasi terkait dengan karakter dalam konsep MSDM, orang yang memungkinkan kekuasaan di tempat kerja, banyak pemangku kepentingan keuntungan biasanya menggunakan istilah kemampuan sebagai prestasi (Inova & Jayanti, 2019).

Program kompetensi organisasi direncanakan dengan cermat dan berdasarkan metode ilmiah yang dibimbing oleh kemampuan yang dibutuhkan organisasi saat ini dan di masa mendatang. Keahlian yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan profesional, teoretis, konseptual dan moral karyawan sehingga kinerja karyawan dan produktivitas kerja meningkat. Dan tujuan kompetensi meliputi (Inova & Jayanti, 2019):

- a. Meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan organisasi.
- b. Meningkatkan perencanaan tenaga kerja.
- c. Meningkatkan pengembangan pribadi SDM dalam organisasi.

Lima karakteristik dasar kompetensi antara lain (Sedarmayanti, 2012) :

- a. Sikap. Perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- b. Pemahaman. Kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu.
- c. Pengetahuan. Kesadaran dalam bidang kognitif.
- d. Kemampuan. Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.
- e. Minat. Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain faktor internal dan eksternal. Kualifikasi, menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kompetensi, kualifikasi tergantung pada karyawan dan oleh karena itu faktor internal kinerja karyawan adalah kompetensi. Keterampilan merupakan kemampuan kinerja karyawan dan dengan demikian keterampilan adalah bagian dari kualifikasi kinerja para karyawan. Penelitian tentang topik ini Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan peningkatan pekerjaan Terhadap Kinerja karyawan PT. Aquafarm Nusantara Semarang menyampaikan hasil kualifikasi itu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Rahayuningsih, 2017)

H<sub>1</sub> : Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

## **KOMPENSASI**

Salah satu cara Manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, efisiensi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi. Gaji adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan atas prestasinya dalam menunaikan tugasnya. Kompensasi dibagi menjadi dua bagian kompensasi langsung dan tidak langsung (direct compensation and indirect compensation) (Dimiyati & Nurjaman, 2014). Berdasarkan teori ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi berkaitan dengan apa yang disebut upah sesuai dengan beban kerja karyawan. Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi yang sepadan dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan.

Indikator pada sistem kompensasi (Simamora, 2004).

- a. Upah atau Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan
- d. Fasilitas

Sistem penghargaan modern harus dirancang berdasarkan panduan berikut agar lebih sederhana dan mudah dipahami.

- a. Atraktif (*Attractive*)
- b. Kompetitif (*Competitive*)
- c. Memotivasi (*Motivative*)
- d. Masuk Akal (*Reasonable*)

H<sub>2</sub> : Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

## **KINERJA PEGAWAI**

Kinerja adalah istilah yang banyak digunakan saat ini, tetapi tidak ada definisi yang diterima secara universal. Di beberapa organisasi, istilah tersebut dianggap sebagai nama lain untuk manajemen berdasarkan sasaran. Di organisasi lain, manajemen kinerja adalah masalah penilaian individu. Organisasi lain merujuk pada peristiwa tahunan yang berhubungan dengan pengembangan dan pelatihan atau proses yang terkait dengan pembayaran kinerja atau pengupahan berdasarkan kinerja. (Fauzi & A., 2020).

Menunjukkan bahwa indikator kinerja, adalah (Sutrisno, 2010).

- a. Tingkat Kerapian Pekerjaan
- b. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan
- c. Kualitas Pekerjaan
- d. Kuantitas Pekerjaan
- e. Pengetahuan Kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Dinas Pekerjaan Umum Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur, yang berlokasi di Jalan Tengkwang No. 01, Kecamatan Sungai Kunjang, Kota Samarinda Provinsi Kalimantan Timur 74243, adalah tempat peneliti melakukan penelitiannya. Ini adalah salah satu lokasi pelayanan di Kota Samarinda milik pemerintah provinsi Kalimantan Timur. Peneliti memilih kantor Dinas Pekerjaan Umum Ruang dan Perumahan Rakyat karena ingin mengetahui kompetensi dan kompensasi staf dalam pelaksanaannya sebagai salah satu pelayanan kota. Populasi adalah suatu wilayah khusus yang berisi subjek/objek yang dipilih dan ditentukan oleh peneliti yang memiliki ciri khusus dan digunakan sebagai wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur Dibidang Cipta Karya. Dalam penelitian ini, peneliti

menetapkan bahwa populasi penelitian ini sebanyak 79 orang (Jakni, 2016). Apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. (Arikunto, 2011). Berdasarkan penelitian ini, karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 responden, maka penulis mengambil 100% dari populasi yang digunakan sebanyak 79 orang karyawan Dinas Kementrian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR).

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan data yang diambil oleh peneliti pada perusahaan, yang menjadi objek penelitian dengan menyebarkan kuesioner (angket) dalam bentuk google form atau mengadakan tanya jawab secara tertulis kepada karyawan Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Penilaian itu sendiri dengan menggunakan skala 4 tingkat model likert dengan contoh alternatif jawaban yang terdiri dari:

**Tabel Skala Likert**

<b>Singkatan</b>	<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
<b>SS</b>	Sangat Setuju	4
<b>S</b>	Setuju	3
<b>TS</b>	Tidak Setuju	2
<b>STS</b>	Sangat Tidak Setuju	1

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Regresi**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yaitu regresi yang mencakup lebih dari satu variabel bebas. Software yang digunakan adalah SPSS. Analisis ini biasanya merupakan perluasan dari regresi linier sederhana, yaitu peningkatan skor variabel independen menjadi lebih dari satu variabel independen. Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah untuk dianalisa dengan regresi linier berganda (Multiple Regression). Dengan menggunakan model sebagai berikut:

**Rumus Regresi Linear Berganda**

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

**Sumber** (Juliandi et al., 2015)

Dimana :

- Y = Variabel Y (Kinerja Karyawan)
- 1 = Variabel X1 (Kompetensi)
- 2 = Variabel X2 (Kompensasi)
- a = Konstanta
- b1,b2 = Koefisien Regresi

### Uji Instrumen

Teknik analisis data menggunakan Uji Instrumen yang terdiri dari (1) Uji Validitas dan (2) Uji Reliabilitas. Uji Validitas yaitu untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mampu mengukur objek yang diukur. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu mempunyai validitas tinggi yaitu dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dinyatakan valid apabila nilai *rhitung* > *rtabel* (Ghozali, 2006). Reliabilitas yaitu untuk mengetahui sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Ghozali, 2001).

### Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penting dilakukan untuk mengetahui apakah koefisien tegresi signifikan atau tidak. Uji persial t hitung (uji t), Uji ini digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis variabel independen ke variabel dependen yang sebagian atau diuji.

Rumus *Uji t* :

$$t = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Sumber (Priyanto, 2014)

Dimana :

- t = Nilai thitung
- rx<sub>y</sub> = Korelasi xy yang ditemukan
- n = Jumlah sampel

Untuk menguji hipotesis, Maka harus terlebih dahulu mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji-t parsial. Dalam hal ini ada dua acuan yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan, pertama dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dan kedua dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

1. Jika nilai Signifikansi (Sig). < probabilitas 0,05 maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai Signifikansi (Sig). > probabilitas 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

Berdasarkan Perbandingan Nilai t hitung dengan t tabel

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis diterima.
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau hipotesis ditolak.

### **Uji Asumsi Klasik**

Proses pengujian asumsi klasik statistik dilakukan bersama-sama dengan uji regresi, sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik statistik menggunakan media kotak kerja yang sama dengan uji regresi SPSS. Uji asumsi klasik statistik pada bab ini berkaitan dengan output yang dihasilkan oleh analisis regresi. Uji Asumsi Klasik yang terdiri dari: (1) Uji Normalitas (2) Uji Multikolinieritas (3) Uji Heteroskedastisitas.

### **Uji Determinasi**

Uji  $R_2$  atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi ( $R_2$ ) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ( $R_2=0$ ), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R_2 = 1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila  $R = 1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh  $R_2$  nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Uji Instrumen**

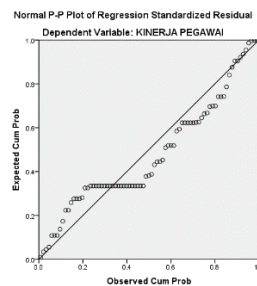
Dalam hal ini masing-masing item yang ada akan diuji relasinya dengan skor total variabel tersebut. Kriteria dalam penelitian ini adalah data dinyatakan valid jika memiliki r hitung > r tabel. Besarnya r hitung yang muncul pada *output* SPSS dibandingkan dengan r tabel. R tabel dicari dengan cara  $df=n-2$ . Jumlah

sampel dalam penelitian ini sebanyak 79, maka  $df=79-2 = 77$ ,  $df = 77$  dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh r tabel sebesar 0,221. Berdasarkan hasil pengujian validitas semua indikator dari variabel diperoleh bahwa hasil r hitung semua indikator lebih besar dari r tabel, sehingga seluruh indikator valid. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila hasil dari tabel *reability statistic* memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70 (Ghozali, 2018:129). Seluruh item pernyataan variabel Kompetensi, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *cronbach's alpha* masing-masing sebesar 0,804, 0,803, 0,936 atau berada di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah reliabel karena memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,70.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak, pengujian ini menggunakan uji normal probability plot (uji p-plot) maka dapat dilihat dari titik-titik plotting jika Titik- titik atau data berada mengikuti garis diagonalnya maka dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal. sebaliknya jika titik-titik berada menjauh dari garis diagonal maka dapat dikatakan tidak normal. Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah dilakukan terdapat hasil sebagai berikut :



Gambar Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah oleh Peneliti 2023

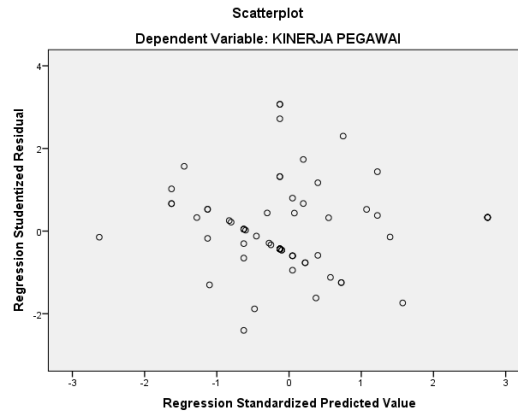
Titik-titik ini menunjukkan tetap mendekati garis diagonal, menurut uji Normalitas P-Plot, yang dapat dikatakan bahwa garis tersebut menunjukkan berdistribusi normal.

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari varians (residual) dengan memperhatikan sebaran data pada scatterplot. Ketika terdapat pola tertentu, seperti ketika titik-titik membentuk pola teratur (bergelombang, meluas, lalu menyempit) atau ketika titik-titik tersebut sedikit mengelompok di atas atau di bawah, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada, pola yang terlihat pada sumbu Y seperti titik-titik acak di atas, di



bawah, dan di sekitar angka 0, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah dilakukan terdapat hasil sebagai berikut :



Gambar *Scatterplot Heteroskedastisitas*

Sumber : Data diolah oleh Peneliti 2023

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawannya serta dari *Variance Inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Apabila nilai *tolerance* diatas 0,10 dan VIF dibawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas. Berdasarkan pengolahan data, Beban Kerja dan Stress Kerja memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,848, dan nilai VIF sebesar 1,179. Variabel independen tersebut memiliki nilai *tolerance* diatas 0,10 dan memiliki nilai VIF dibawah 10, artinya kedua variabel independen tersebut tidak terdapat hubungan multikolinieritas dan dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### Hasil Pembahasan Uji Determinasi, Regresi, Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini digunakan persamaan regresi melalui uji interaksi atau sering disebut dengan nama Moderated Regression Analysis. Berikut merupakan data hasil analisis regresi berganda antara variabel independen Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y):

**Tabel Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

	<b>B</b>	<b>t hitung</b>	<b>Sig.</b>	<b>Keterangan</b>
(Constant)	7,638	2,433	0,017	
Kompetensi	1,367	6,367	0,000	Signifikan
Kompensasi	0,479	2,526	0,014	Signifikan

t-tabel = 1,922  
R Square = 0,480

Sumber : Data diolah oleh peneliti 2023

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan untuk mengetahui Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat.

$$Y = \alpha + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

$$Y = 10,919 + 0,564X_1 + 0,597X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

b = koefisien regresi

X1 = Kompetensi

X2= Kompensasi

Berikut ini merupakan persamaan regresi antara variabel independen Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) dengan variabel dependen Kinerja Pegawai (Y):

1. Kinerja Pegawai (Y) = 7,638

Sebuah konstanta sekitar 7,638, berarti apabila Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) tidak mengalami perubahan maka Kinerja Pegawai (Y) sebesar 7,638.

1. Kompetensi (X1) = 1,367

Koefisien regresi variabel Kompetensi (X1) sebesar 1,367 artinya jika variabel Kompetensi mengalami kenaikan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 1,367. Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. Semakin tinggi Kompetensi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.

2. Kompensasi (X2) = 0,479

Koefisien regresi variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,479 artinya jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,479. Koefisien ini bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Semakin tinggi Kompensasi maka semakin tinggi Kinerja Pegawai.

### **Uji Hipotesis t**

Uji-t digunakan untuk menguji apakah variable independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y). Berdasarkan perhitungan maka dapat ditunjukkan hasil pengujian hipotesis pada tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Berganda dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Pengaruh variabel Kompetensi dengan nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat dinyatakan variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pengaruh Kompensasi dengan nilai signifikan adalah  $0,014 < 0,05$ . Maka dinyatakan variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

### **Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda diperoleh nilai R Square sebesar 0,480 yang artinya dari hasil tersebut adalah pengaruh Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur sebesar 0,480 atau sebesar 48%, sedangkan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian regresi menghasilkan koefisien regresi variable Kompetensi (X1) sebesar 1,367 yang artinya jika variable Kompetensi mengalami kenaikan , maka Kinerja Pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 1,367. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompetensi dengan Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan Kompetensi yang baik akan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi yang baik sangat penting bagi instansi, semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai maka semakin baik pula kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai dengan Kompetensi tinggi memiliki kepercayaan diri yang baik untuk tidak melakukan kesalahan dalam pekerjaannya dan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik.

Berdasarkan pengujian membuktikan adanya pengaruh yang signifikan mengenai pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai yang diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000, nilai tersebut  $< 0,05$  dan juga nilai t hitung variable Kompetensi sebesar 6,367 lebih besar dari t table yang sebesar 1,922, dengan

demikian hipotesis yang menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini dikuatkan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayuningsih, 2017) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lain yang mendukung adalah (Inova & Jayanti, 2019) yang menyatakan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan oleh (W. Wibowo, 2007) yang mengemukakan bahwa kompetensi adalah keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Teori lain yang mendukung adalah teori yang kemukakan oleh (Sutrisno, 2010) yang menyatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai perilaku, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan pengujian regresi menghasilkan koefisien regresi variable Kompensasi (X2) sebesar 0,479 yang artinya jika variabel Kompensasi mengalami kenaikan, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,479. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Kompensasi dengan Kinerja Pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi juga mencakup suatu hubungan yang bersifat profesional, dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah untuk mendapatkan imbalan atas berbagai kebutuhan, sedangkan dalam suatu instansi mereka memberikan gaji dan tunjangan lainnya kepada pegawai agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan keinginan dan harapannya, agar tercapainya suatu tujuan.

Berdasarkan pengujian mengenai pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai diperoleh nilai signifikan sebesar 0,014 nilai tersebut  $< 0,05$  dan juga nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 2,526 lebih besar dari t tabel yang sebesar 1,922, dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur.

Hasil penelitian ini dikuatkan oleh penelitian (Martinus, 2016) yang menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian lain yang mendukung adalah (Nurlita et al., 2020) menyatakan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Selain itu penelitian ini didukung oleh teori yang dipaparkan (Winata, 2022) Kompensasi merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk meningkatkan kualitas pegawai agar mencapai tujuan mereka. Teori lain yang mendukung adalah teori (Ardana et al., 2014) Kompensasi adalah

balas jasa yang diterima pegawai atas hasil kerjanya. Kompensasi yang diberikan diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memenuhi tugas dan kewajibannya di dalam organisasi.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis data dan temuan yang diperoleh, kesimpulan utama dapat diambil sebagai berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang relevan dengan pekerjaan mereka secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kompensasi juga memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bidang Cipta Karya di Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat Provinsi Kalimantan Timur . Tingkat kompensasi yang memadai dan adil dapat memberikan insentif dan motivasi kepada pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Karyawan yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai cenderung bekerja dengan lebih baik dan berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Dari penelitian ini terdapat keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama penelitian berlangsung. Dalam proses pengumpulan data, peneliti mengalami kesulitan untuk membuat pegawai antusias mengisi kuesioner, sehingga peneliti harus mengunjungi pegawai secara satu persatu, karena ada beberapa pegawai yang memiliki kesibukan pekerjaan di lapangan ataupun sedang melakukan dinas ke luar kota. Berdasarkan simpulan diatas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan akan bermanfaat bagi peneliti selanjutnya. Variabel yang digunakan untuk penelitian ini masih terbilang sedikit yaitu hanya 3 variabel, oleh sebab itu pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor apa saja yang mempengaruhi Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Budiastutik, I., Faridi, A., Ramdany, R., Fitriani, R. J., Tania, P. O. A., Rahmiati, B. F., Lusiana, S. A., Susilawaty, A., Sianturi, E., & Suryana. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Yayasan Kita Menulis.
- Anzhor, A., Effendy, S., & Ritonga, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pemanen PTPN III Rantauprapat. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 4(3), 1803–1813. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.952>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pert). Graha Ilmu.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (Ed. Rev VI). Rineka Cipta.
- Cesilia, K. A., Tewal, B., & Tulung, J. E. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. *Jurnal Economia*, 11(2), 426–434. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Dimiyati, H., & Nurjaman, K. (2014). *Manajemen Proyek* (H. Dimiyati & K. Nurjaman (eds.); Edisi regu). Pustaka Setia.
- Fauzi, A., & A., R. H. N. (2020). *Manajemen Kinerja*. Airlangga University Press.
- Ghozali, I. (2009). *Analisis Multivariate Lanjutan Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasanah, & Sutanti. (2021). Pengaruh Kompensasi serta Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama. *Jurnal Muhammadiyah Manajemen Bisnis*, 2(2), 86–91. <https://doi.org/10.24853/jmmb.2.2.85-92>
- Inova, M., & Jayanti, R. D. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.26533/jmd.v6i1>
- Istikomah, I. E., & Estiningrum, S. D. (2022). *Pengendalian Internal dalam Sistem Kompensasi* (Terbitan P). Uuwais Inspirasi Indonesia.
- Jakni, J. (2016). *Metodologi Penelitian Eksperimen Bidang Pendidikan* (Edisi Regu). Alfabeta.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri* (F. Zulkarnain (ed.)). UMSU Press.








- Martinus, E. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 5(1), 1–15.
- Marwansyah, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Nurlita, Y., Maryam, S., & Sulistyowati, L. H. (2020). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia II. *Jurnal Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 4(2), 191–199. <https://doi.org/10.33603/jibm.v4i2.4159>
- Priyanto, D. (2014). *SPSS 22 Pengolah data terpraktis* (A. Prabawati (ed.); Cet. 1). Andi Offset.
- Rahayuningsih, S. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call for Papers UNISBANK Ke-3*, 702–711.
- Rosmaini, & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sedarmayanti, S. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya* (R. R. Aditama (ed.); Cetakan Pe). PT. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ed. 3, Cet). Bagian Penerbitan STIE YPKN.
- Siregar, S. (2017). *Metode Pemilihan Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual SPSS*. Prenada Media.
- Siswati, J. P. S. T. W. E., & Mochammad Balafif, W. (2022). The Effect Of Work Motivation, Competence And Compensation On Employee Spirit And Performance At Regional Office II Of The National Civil Service Agency In Surabaya. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(3), 673–682. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i3.499>
- Sudarmanto, S. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. [https://opac-perpustakaan.ummi.ac.id:443/index.php?p=show\\_detail&id=10553%0Ahttps://opac-perpustakaan.ummi.ac.id:443/images/docs/PU12472\\_20180120\\_0001.jpg.jpg](https://opac-perpustakaan.ummi.ac.id:443/index.php?p=show_detail&id=10553%0Ahttps://opac-perpustakaan.ummi.ac.id:443/images/docs/PU12472_20180120_0001.jpg.jpg)
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cetakan ke). CV. Akabeta.

- Suryani, N. K., Sugianingrat, I. A. P. W., & Laksemini, K. D. I. S. (2020). *Kinerja Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pe). Haricatra Sanjiwani Persada.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi* (N. Santy (ed.); 1st ed.). Kencana.
- Tika, M. P. (2008). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (Cet ke-2). Bumi Aksara.
- Tolandang, B. C. N., & Uhing, Y. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 9(4), 873–883. <https://doi.org/10.35794/emba.v9i4.36643>
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wibowo, W. (2007). *Manajemen kinerja / Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. (1940-* (penulis) Wibowo (ed.); Edisi keli). Rajawali Pers, 2016 © 2007, Wibowo. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=968273>
- Winata, E. (2022). *Managemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan* (Y. S. M. Hidayat, Miskadi (ed.); Cetakan Pe). Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.



FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR  
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Novita Kharunia  
 NIM : 1911102431414  
 Program Studi : Manajemen  
 Bimbingan Mulai : 6 Februari 2023  
 Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Komensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas PUPR Provinsi Kalimantan Timur Bidang Cipta Karya

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1	6 Feb 23	Pembagian kelompok dan tema penelitian	
2	20 Feb 23	Membahas Bab 1	
3	7 Mar 23	Membahas Bab 2	
4	27 Mar 23	Membahas Bab 3	
5	30 Mar 23	Membahas Bab 3 (rumus slovin, uji Anova klasik)	
6	3 Apr 23	Membahas Bab 1, 2, 3	
7	23 Mei 23	Revisi Proposal	

8	26 Mei 23	Pengesahan revisi proposal	Sofie
9	19 <del>Mei</del> <sup>Juni</sup> 23	Pembahasan & Hasil Interpretasi	Sofie
10	20 Juni 23	Naskah Skripsi (Pembahasan)	Sofie

Samarinda, 20 Juni 2023  
Pembimbing,

Sofie

(.....)

# Naspub Nopi parafrase

*by* Helpin .id

---

**Submission date:** 22-Jul-2023 04:47PM (UTC-0700)

**Submission ID:** 2135121552

**File name:** Naspub\_Nopi\_parafrase.docx (87.45K)

**Word count:** 4191

**Character count:** 27536

## Naspub Nopi parafrase

### ORIGINALITY REPORT

**25%**  
SIMILARITY INDEX

**24%**  
INTERNET SOURCES

**17%**  
PUBLICATIONS

**12%**  
STUDENT PAPERS

### PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://dspace.umkt.ac.id">dspace.umkt.ac.id</a> Internet Source	2%
2	<a href="https://eprints.ums.ac.id">eprints.ums.ac.id</a> Internet Source	2%
3	Submitted to Universitas Terbuka Student Paper	1%
4	<a href="https://repository.umsu.ac.id">repository.umsu.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://www.neliti.com">www.neliti.com</a> Internet Source	1%
6	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
7	<a href="https://lib.unnes.ac.id">lib.unnes.ac.id</a> Internet Source	1%
8	<a href="https://e-journal.polnes.ac.id">e-journal.polnes.ac.id</a> Internet Source	1%
9	<a href="https://ppid.kaltimprov.go.id">ppid.kaltimprov.go.id</a> Internet Source	1%

## BUKTI PENGIRIMAN (SUBMIT) ARTIKEL LUARAN PENELITIAN

Nama	:	Novita Kharunia
NIM	:	1911102431414
Nama Jurnal	:	<u>Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi</u>
Indeksasi	:	Sinta 5
URL Laman Jurnal	:	<a href="http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id">http://arthavidya.wisnuwardhana.ac.id</a>

### 1. Screenshot Submit Artikel

Judul: Pengaruh Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi dan Kompensasi

Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi

Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

**Submission Requirements**

You must read and acknowledge that you've completed the requirements below before proceeding.

- The submission has not been previously published, nor is it before another journal for consideration (or an explanation has been provided in Comments to the Editor).
- The submission file is in OpenOffice, Microsoft Word, RTF, or WordPerfect document file format.
- Where available, URLs for the references have been provided.
- The text is single-spaced; uses a 12-point font; employs italics, rather than underlining (except with URL addresses); and all illustrations, figures, and tables are placed within the text at the appropriate points, rather than at the end.
- The text adheres to the stylistic and bibliographic requirements outlined in the [Author Guidelines](#), which is found in About the Journal.
- If submitting to a peer-reviewed section of the journal, the instructions in [Ensuring a Blind Review](#) have been followed.

**Comments for the Editor**

Rich text editor with toolbar (B, I, U, etc.) and Upload button.

Windows taskbar: 21:24 24/07/2023

Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi

Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

Submission Files

930-1 novitakharunia, Novita Kharunia\_Naspub.docx Article Text

Save and continue Cancel

Platform & workflow by OJS / PKP

80°F Partly cloudy

Arthavidya Jurnal Ilmiah Ekonomi

Submit an Article

1. Start 2. Upload Submission 3. Enter Metadata 4. Confirmation 5. Next Steps

Prefix

Title \* Pengaruh Kinerja Pegawai Melalui Kompetensi dan Kompensasi

Examples: A, The

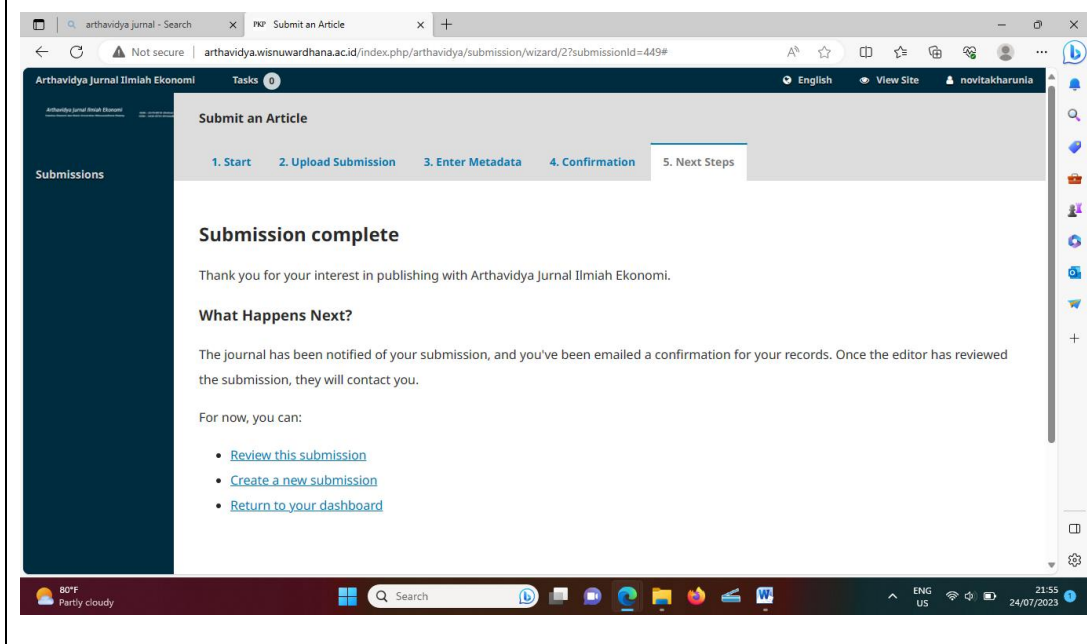
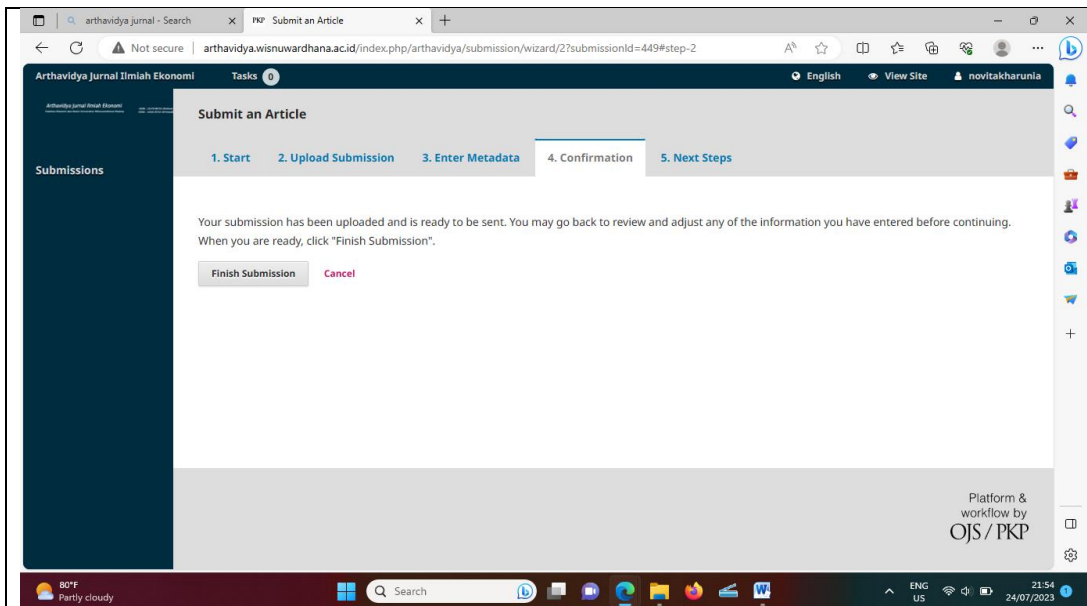
Subtitle

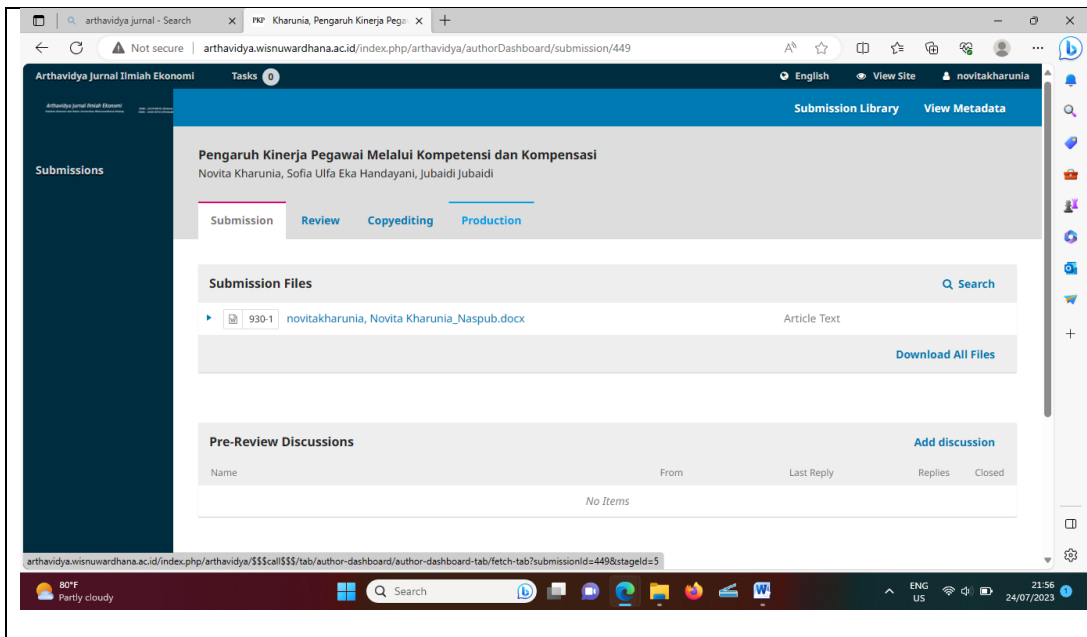
The optional subtitle will appear after a colon (:), following the main title.

Abstract \*

Penelitian ini bertujuan guna mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang Dan Perumahan Rakyat (DPUPR dan PERA) Provinsi Kalimantan Timur Bidang Cipta Karya, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai DPUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur. Populasi pada riset ini berjumlah 79 pegawai. Penelitian ini bersifat kuantitatif, Google Form untuk mengirim survei, teknik sampling yang dipakai dalam penentuan jumlah sampel yakni Non-probability sampling memakai sampel jenuh. Uji reliabilitas dengan teknik Cronbach's alpha, uji validitas dengan Product Moment, regresi linier berganda, analisis data. Hasil penelitian tentang Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai DPUPR dan PERA Provinsi Kalimantan Timur dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

80°F Partly cloudy





## 1. Screenshot Bukti Indeksasi Sinta

Alamat URL Sinta: <https://sinta.kemdikbud.go.id/journals/profile/3763>

