

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BADAN
KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM)
DI KABUPATEN EMPAT LAWANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh :

SAMUEL ISO T TAMPUBOLON

NPM. 18.01.11.01.96

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI


FALKUTAS EKONOMI

PALEMBANG


HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : SAMUEL ISO T TAMPUBOLON
Nomor Pokok/NIM : 18.01.11.0196
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia (BKPSDM) Di
Kabupaten Empat Lawang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 08-04-2022 Pembimbing I :  **FIRDAUS SIANIPAR, S.E., M.M.**

NIDN : 0203066401

Tanggal 07-04-2022 Pembimbing II :  **YUNI ADINDA PUTRI, S.E., M.Si.**

NIDN : 0207069401

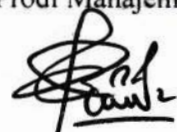
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi,


Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS

NIDN:0205026401

Ka. Prodi Manajemen,


Marivam Zanariah, SE, M.M

NIDN : 0222096301





UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Samuel Iso T Tampubolon
Nomor Pokok/NIM : 1801110196
Jurusan : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Empat Lawang.

Penguji Skripsi :

Tanggal 08-04-2022Ketua Penguji: 
Firdaus Sianipar, S.E., M.M
NIDN : 0203066401


Tanggal 07-04-2022 Penguji I : 
Yuni Adinda Putri, S.E., M.Si
NIDN : 0207069401

Tanggal 07-04-2022 Penguji II : 
Drs. Rustam Effendi, M.Si
NIDN : 0224105701


Mengesahkan,



Dekan Fakultas Ekonomi,


Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN:0205026401

Ka. Prodi Manajemen,


Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : SAMUEL ISO T TAMPUBOLON
Nomor Pokok : 1801110196
Angkatan : 2018
Fakultas : Ekonomi
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)
Skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Kabupaten Empat Lawang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2022

Penulis,



SAMUEL ISO T TAMPUBOLON

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

”TERUSLAH BERAMBISI DAN JANGAN TAKUT GAGAL”

PERSEMBAHAN :

*Tuhan YME.

*Ibuku tersayang dan tercinta terima kasih sudah dukung dan mendoakanku.

*Saudaraku yang tersayang dan tercinta.

*Teman dan Sahabat satu Perjuangan.

*Dosen pembimbing

*Almamater Biru dan Kampus Biru.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Tuhan YME, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) DI KABUPATEN EMPAT LAWANG”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama untuk mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P selaku Rektor Universitas Tridinati Palembang.
2. Ibu Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Bapak Firdaus Sianipar, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini hingga selesai.
5. Ibu Yuni Adinda Putri, S.E, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini hingga selesai.
6. Ibu Yunidar Erlina, S.E, M.Si. selaku Dosen P.A yang telah membimbing, mengarahkan sks yang benar sampai akhir.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridinati Palembang yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Pimpinan dan staff Dinas Badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Empat lawang yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Ibuku Tersayang yang telah memberi dukungan beserta keluarga kakak yang saya cintai.

9. Teman – teman seperjuangan dan sahabat - sahabat terbaik lainnya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.

10. Almamater Kebanggaanku dan Kampus Biru yang ku cintai

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan sehingga penulis mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak yang sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini.

Semoga Tuhan YME memberikan balasan yang baik dan setimpal kepada semua pihak yang dengan susah payah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap sehingga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi yang memerlukannya.

Palembang, maret 2022

Penulis,

Samuel Iso T Tampubolon

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT.....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Kompetensi.....	9
2.1.1.1 Pengertian kompetensi	9
2.1.1.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	9
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	12
2.1.2 Kompensasi Kerja	13
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi Kerja	13
2.1.2.2 Jenis-Jenis Kompensasi.....	14
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi	15
2.1.3 Kinerja Pegawai	17
2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai	17

2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai.....	18
2.1.3.4	Manfaat Kinerja Pegawai	21
2.2	Penelitian lainyang Relevan	22
2.3	Kerangka Pemikiran	23
2.4	Hipotesis.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	25
3.1.1	Tempat Penelitian.....	25
3.1.2	Waktu Penelitian	25
3.2	Sumber dan Teknik PengumpulanData.....	26
3.2.1	Sumber Data	26
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	26
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling	28
3.3.1	Populasi	28
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling.....	28
3.4	Rancangan Penelitian	29
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	29
3.5.1	Variabel Penelitian	29
3.5.2	Definisi Operasional	30
3.6	Instrumen Penelitian.....	31
3.7	Teknik Analisis Data.....	32
3.7.1	Uji Validitas.....	32
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	33
3.7.3	Uji Normalitas	33
3.7.4	Uji Asumsi Klasik.....	34
3.7.5	Regresi Linear Berganda.....	35
3.7.6	Koefisien Korelasi.....	35
3.7.7	Koefisien Determinasi.....	36
3.8	Uji Hipotesis.....	36
3.8.1	Uji Simultan(Uji F)	36
3.8.2	Uji Parsial(Uji T).....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	40
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	40
4.1.2	Tugas Pokok dan Fungsi BKPSDM	41
4.1.3	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	41
4.1.3.1	Struktur Organisasi	41
4.1.3.2	Tugas dan Tanggung Jawab.....	42
4.1.4	Karakteristik Responden	50
4.2	Hasil Penelitian	52
4.2.1	Uji Validitas.....	52
4.2.2	Uji Reliabilitas	54
4.2.3	Teknik Analisis Data	55
4.3	Analisis Statistik	55
4.3.1	Uji Normalitas	55
4.3.2	Uji Asumsi Klasik	56
4.3.3	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	58
4.3.4	Hasil Koefisien Korelasi.....	60
4.3.5	Hasil Koefisien Determinasi.....	62
4.4	Uji Hipotesis Statistik.....	63
4.4.1	Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)	63
4.4.2	Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial).....	64
4.5	Pembahasan	67

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	70
5.2	Saran	70

DAFTAR LAMPIRAN

1.	Kuisisioner	76
2.	Uji Statistik.....	80
3.	Lembaran Dokumen	92

DAFTAR TABEL

1.1	Rincian Pencapaian Kinerja Pegawai	2
1.2	Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan, Pangkat, dan Esselon	4
1.3	Hasil Kuisisioner Pra-Survei Mengenai Kompensasi	5
2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	22
3.1	Jadwal kegiatan Penelitian	25
3.2	Variabel dan Definisi Operasional	30
3.3	Skala Likert	32
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi	36
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
4.3	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompetensi (X1)	52
4.4	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kompensasi Kerja (X2)	53
4.5	Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	53
4.6	Hasil Uji Reliabilitas	55
4.7	Hasil Uji Multikolinieritas	57
4.8	Hasil Uji Multikolinieritas	59
4.9	Interpretasi Nilai (r)	60
4.10	Hasil Uji Korelasi	61
4.11	Hasil Koefisien Determinasi	62
4.12	Hasil Uji Secara Simultan (F)	63
4.13	Hasil Uji Secara Parsial (T)	65

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Berpikir.....	24
4.1	Struktur Organisasi dari Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Empat Lawang	42
4.2	Hasil Uji Normalitas	56
4.3	Uji Heteroskedastisitas	58

ABSTRAK

SAMUEL ISO T TAMPUBOLON. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Di Kabupaten Empat Lawang. (Dibawah bimbingan Bapak Firdaus Sianipar, SE., MM dan Yuni Adinda Putri, SE., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Empat Lawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Dinas badan kepegawaian dan sumber daya manusia Empat lawang sebanyak 55 pegawai, dengan sampel penelitian sebanyak 55 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya manusia Empat lawang. Dengan signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$. Persamaan regresi linier berganda $Y = 18,553 + 0,261X_1 + 0,786X_2$. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Empat Lawang dengan nilai signifikan sebesar $0,015 < 0,05$. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Empat Lawang dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$.

Kata Kunci : Kompetensi, Kompensasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

SAMUEL ISO T TAMPUBOLON, The Influence of Competence and Work Compensation on Employee Performance at the Four Lawang Human Resources Development and Personnel Agency. (Under the guidance of Mr. Firdaus Sianipar, SE., MM and Yuni Adinda Putri, SE., M.Si)

This study aims to determine whether there is an influence of Competency and Work Compensation on the Performance of Employees of the Four Lawang Employment and Human Resources Development Agency. The population in this study were all 55 employees of the Four Lawang Department of Personnel and Human Resources, with a sample of 55 respondents. The analytical technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 22. The results of the study indicate that there is an influence of competence and work compensation on the performance of employees of the Empat Lawang Agency for Personnel and Human Resources Development. With a significant F of $0.000 < 0.05$. Multiple linear regression equation $Y = 18.553 + 0.261X_1 + 0.786X_2$. The Influence of Competence on Employee Performance of the Personnel Agency and Empat Lawang human resource development with a significant value of $0.015 < 0.05$. The Effect of Compensation on Employee Performance of the Civil Service Agency and the development of Empat Lawang human resources with a significant value of $0.000 > 0.05$.

Keywords: Competence, Work Compensation, Employee Performance.

RIWAYAT HIDUP

SAMUEL ISO T TAMPUBOLON, dilahirkan di Tanjung Kupang Tebing tinggi Kab. Empat Lawang pada tanggal 09 Desember 1997 dari bapak Torang Tampubolon (ALM) dan Ibu Wahyuni Simatupang, anak Kedua dari dua bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Negeri 08 Tebing Tinggi Kab. Empat Lawang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP Negeri 02 Tebing tinggi Kab. Empat Lawang, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2015 di SMA Xaverius 2 Palembang. Pada tahun 2018 memasuki fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Samuel Iso T Tampubolon

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2017) Instansi pemerintahan menjadikan sumber daya manusia sebagai tolak ukur keberhasilan mereka dalam hal tersebut. Baiknya instansi pemerintahan harus mempunyai kualitas kinerja pegawai yang mumpuni agar bisa bersaing dengan instansi lain. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2016: 9).

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Kompri, 2017:1) Kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik (Mc Ashan dalam Sutrisno, 2017:03) Berdasarkan definisi dua para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap

individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Didalam sebuah instansi pemerintahan atau perusahaan tentunya Sumber daya manusia tidak selalu berjalan dengan baik dan pasti adanya hambatan dalam kompetensi kerja yang akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. berikut data pencapaian kinerja pegawai di Dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Empat lawang yang di lakukan 3 Tahun sekali :

Tabel 1.1

Rincian Pencapaian Kinerja Pegawai Tahun 2019 - 2021

Indikator	Kondisi Kinerja Awal Periode	Standar Target Pencapaian setiap Kinerja	Pencapaian Kinerja Pegawai Setiap Tahun 2019 - 2021		
			2019	2020	2021
1	2	3	4	5	6
Presentase kasus pelanggaran disiplin	-	70%	80%	75%	85%
Presentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi	-	70%	20%	25%	20%
Presentase kinerja yang diselesaikan tepat waktu	-	75%	80%	80%	85%

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Empat Lawang

Dapat dilihat dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tingkat presentase jabatan yang diisi sesuai kompetensi dalam periode 3 tahun dari tahun 2019-2021 relatif belum stabil. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat presentase kompetensi kerja setiap tahun nya yang masih belum memenuhi standar target pencapaian kinerja pegawai.

Selain Kompetensi, Kompensasi kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintahan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko dalam Sutrisno, 2017:183) Dengan demikian, dari definisi para ahli di atas disimpulkan Kompensasi kerja merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Dalam suatu instansi pemerintahan dan perusahaan adanya struktur Jumlah pegawai yang berdasarkan pendidikan, pangkat ataupun Esselon. Berikut adalah Jumlah pegawai di Dinas badan kepegawaian dan sumber daya manusia Empat lawang :

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai berdasarkan Pendidikan, Pangkat, dan Esselon

Pendidikan		Pangkat		Esselon	
Jenjang	Jumlah	Jenjang	Jumlah	Jenjang	Jumlah
S3	-	-	-	II – b	1
S2	8 Orang	Pembina	5 Orang	III – a	5
S1	22 Orang	Penata Tk.1	12 Orang	III- b	12
D3	15 Orang	Penata	13 Orang		
SMA/SMK	10 Orang	Penata dan Pengatur Muda Tk.1	10 Orang		
		Penata Muda	15 Orang		
Jumlah	55 Orang		55 Orang		16 Orang

Sumber : Renstra BKPSDM Kabupaten Empat Lawang

Berdasarkan table 1.2 diatas dapat dilihat jumlah pegawai berdasarkan pendidikan, pangkat dan esselon di Dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia empat lawang, untuk itu peneliti juga telah melakukan pra survey untuk mengidentifikasi fenomena yang terjadi di Dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia. Berikut hasil pra survey terhadap pegawai terkait kompensasi pada Dinas badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia Empat lawang :

Tabel 1.3
Hasil Kuisisioner Pra-Survey Mengenai Kompensasi

No	Pernyataan identifikasi	Jawaban		Jumlah Pegawai
		Ya	Tidak	
1	Saya diberi kompensasi sesuai dengan hasil pencapaian yang saya lakukan.	45%	55%	55
2	Kompensasi yang diberikan kepada saya telah cukup dan layak untuk diterima.	45%	55%	55
3	Adanya insentif yang diterima oleh pegawai.	40%	60%	55
4	Adanya fasilitas yang di dapat oleh pegawai.	45%	55%	55

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2022)

Bias dilihat tabel 1.3 diatas, bahwa kompensasi yang di berikan oleh Dinas badan kepegawaian dan sumber daya manusia secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan pegawai, dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa adakalanya kebijakan kompensasi yang diberikan untuk pegawai sudah tepat namun pemberian kompensasi pegawai masih belum merata dan belum sesuai yang di harapkan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran Kompetensi dan Kompensasi kerja dalam suatu instansi pemerintahan terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti mengadakan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang ”** .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang?
3. Apakah Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang.

1.4 Manfaat penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, manfaat yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan dan referensi tentang ilmu pengetahuan dibidang Manajemen SDM khusus nya di Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang.

2. Manfaat Praktis

- A. Bagi instansi Pemerintah Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Empat Lawang dalam menentukan langkah yang diambil terutama bagi para pimpinan dan pegawai untuk mengetahui pentingnya Kompetensi dan Kompensasi Kerja terhadap kinerja pegawai.
- B. Bagi Penulis Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.
- C. Bagi Peneliti Selanjutnya Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan para pembaca. Selain itu dapat menjadi bahan referensi atau bahan pertimbangan dalam penelitian selanjutnya mengenai Pengaruh Sumber Daya Manusia terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu Anwar, (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Kompri, (2017). *Standardisasi kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori untuk Praktik Profesional*. Jakarta: kencana.
- Edy Sutrisno, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Hasibuan, P.S. Malayu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Sutrisno, Edy, (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedelapan, Prenada Media Group, Jakarta
- Sutrisno, H.Edy, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo, (2013). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Cet 10 ed 5. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Moehariono, (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Murty. A. Windy dan Hudiwinarsih Gunasti, (2012). “*Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan An Manufaktur Di Surabaya)*”. Journal The
- Kismono, Gugup (2011) *Bisnis Pengantar, Edisi Dua*. Penerbit BPFE UGM, Yogyakarta
- Veithzal Rivai (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Jakarta : PT. Raja Gafindo.

- Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*. Cet 10 ed 5. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabet
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan ke tujuh, PT.
- Sedarmayanti, (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*, Cet. XXVI; Bandung: Alfabeta
- Sugiyono, (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta; Bandung
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Anwar Sanusi, (2011). “*Metodologi Penelitian Bisnis : Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*”. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam, (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Sugiyono, (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)
- Anwar Sanusi, (2011). “*Metodologi Penelitian Bisnis : Disertai Contoh Proposal Penelitian Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen*”. Jakarta: Salemba Empat.