

Pengaruh Kempensasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Pati

Heni Risnawati

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Kudus
Email: henirisnawati@umkudus.ac.id*

Agustina Eka Harjanti

*Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Kudus
Email: agustinaeka@umkudus.ac.id*

Received: August 2023, Revised: November 2023, Accepted: December 2023

ABSTRACT

This research explains how compensation, competency and work discipline influence the performance of KPP Pratama Pati employees. The aim of this research is to analyze empowerment, competence and work discipline on employee performance. It is hoped that this research can contribute as a reference for management in improving employee performance. The research method used was by giving questionnaires to KPP Pati employees. To obtain perceptions about competency, competency and work discipline on employee performance. The results of the questionnaire answers are then processed using the SPSS application to obtain valid results. The results of this research indicate that compensation has a significant effect on employee performance. Competence and work discipline also have a significant effect on employee performance. The conclusions in the research show that fitness, competence and work discipline have a significant positive effect on employee performance. Compensation can affect employee morale. For competency, the better the competency an employee has, the greater the performance. Work discipline is a supporting factor in increasing employee performance.

Keywords: Compensation, Competency, Work Discipline, Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini menjelaskan bagaimana pengaruh kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai KPP Pratama Pati. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis tentang kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai acuan untuk manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dengan memberikan kuesioner kepada Pegawai KPP Pati. Untuk mendapatkan persepsi tentang kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai. Hasil jawaban kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS untuk mendapatkan hasil yang valid. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dalam penelitian menunjukkan kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi dapat berpengaruh pada semangat kerja pegawai. Untuk kompetensi, semakin bagus kompetensi yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja. Disiplin kerja merupakan faktor pendukung dalam meningkatnya kinerja pegawai.

Kata Kunci: Kompensasi, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja.

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang berpikir maju, inovatif dan cerdas serta dapat berkarya untuk menghadapi kemajuan zaman. Berbagai organisasi berusaha dalam meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan yang diharapkan organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi menjadi hal yang penting dalam mendorong kemajuan organisasi. Kinerja karyawan pada umumnya dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya disiplin kerja, perencanaan karir, dan kompetensi. Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai perlu memiliki kedisiplinan. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi karyawan agar bersedia melakukan perubahan perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk patuh dengan segala peraturan dan norma organisasi (Noel et al., 2017).

Setiap organisasi tentunya ingin memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik yang ditunjukkan dalam seberapa baik menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan kinerja karyawan, sebuah perusahaan bisa menilai apakah karyawan dapat memenuhi harapan perusahaan dengan baik. Untuk mendukung peningkatan kinerja karyawan sangat memerlukan pelatihan khusus dan motivasi kerja untuk memenuhinya harapan perusahaan. Melihat hal tersebut kinerja karyawan harus dipertimbangkan oleh manajer dan perusahaan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Kinerja pegawai pada KPP Pratama Kabupaten Pati sangat berperan penting karena menyediakan pelayanan dan penghimpun pajak negara. KPP Pratama Pati mulai beroperasi pada tanggal 6 September 2007. Wilayah Kerja Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pati berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan No. KEP-141/PJ/2007 meliputi 2 Kabupaten yaitu Kabupaten Pati dan Kabupaten Rembang. Untuk itu KPP harus menunjukkan kinerja yang baik agar tercapai visi dan misi yang diharapkan. Untuk nilai kinerja organisasi dari tahun 2019 sampai 2023 dapat KPP Pratama dilihat sebagai berikut:



Grafik 1. Tren Nilai Kinerja Organisasi

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat tren nilai kinerja organisasi selalu mengalami kenaikan setiap tahunnya. Secara keseluruhan capaian indikator kinerja utama mencapai 109,47. Terdapat empat IKU kemenkeu-*Wide one* yang akan menjadi tanggungjawab KPPN Pati meliputi: 1). Nilai kinerja pelaksanaan anggaran K/L dengan target 90 dan realisasi 93,26. Nilai kinerja penyaluran dana TKD, dengan target 90 dan realisasi 99,50. Tingkat implementasi oenajaman tugas tresury dan financial Advisory, target 80% dan realisasi 100%. Persentase kualitas pelaksanaan anggaran KPPN, dengan target 99,5% dan realisasi 100%.

Tercapainya tujuan perusahaan tentunya didukung dengan peningkatan kinerja. Ada beberapa faktor yang dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu kompensasi. Adanya kompensasi akan mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan. Kompensasi yang diterima sesuai dengan peraturan dan perjanjian maka akan memberi motivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya (Nugraha & Tjahjawati, 2018). Selain itu ada faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi.

Faktor yang mendukung meningkatnya kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja dengan rapi dan memiliki sikap dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai keahlian yang dimiliki. Faktor yang mendukung kinerja karyawan menjadi meningkat adalah kompetensi. Kompetensi dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga memberikan kemampuan tenaga dalam bekerja yang rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Karyawan yang memiliki kompetensi kerja cenderung memiliki kemampuan yang baik di dalam melaksanakan pekerjaan dan memiliki keterampilan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target kerja yang diberikan oleh perusahaan (Krisnawati & Bagia, 2021).

Disiplin kerja juga menjadi faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia mengubah perilakunya dan sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu keadaan dimana pegawai mau menerima dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang diungkapkan secara nyata atau kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berkaitan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, dan tanggung jawab terhadap perusahaan (Anugra et al., 2023).

Beberapa penelitian mengenai kompensasi, kompetensi dan disiplin kerja dilakukan oleh Tandiyono, Panca (2023), Rifki, Teddy A (2023), dan Sumiran, Hary (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Barima dan Anggar, Kusuma Arofah (2021), Hidayat (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Melihat perbedaan penelitian tersebut maka perlu dilakukan analisis kembali mengenai ketiga faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan tujuan untuk mengetahui kompensasi, disiplin kerja, dan kompetensi apakah dapat meningkatkan kinerja pegawai pada KPP Pratama Pati.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Motivasi

Menurut Abraham Sperling motivasi merupakan suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri oleh penyesuaian diri. Motivasi sebagai alat untuk membantu pegawai tetap fokus pada tujuan yang diharapkan dan memberikan kinerja yang optimal pada organisasinya. Seorang pegawai yang memiliki hubungan emosional dengan pekerjaannya akan lebih mudah untuk menunjukkan kerja maksimal sesuai tujuan. Motivasi merupakan kesediaan seseorang untuk mencapai keinginannya dan dapat terpenuhi kebutuhan individu. Apabila kebutuhan terpenuhi maka akan mendorong seseorang untuk melakukan hal yang terbaik (Professor et al., 2021).

Salah satu pendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja yang didasarkan pada kebutuhan, dorongan, dan tujuan yang akan dicapai untuk memberikan kinerja yang terbaik. Motivasi akan meningkat jika sesuai yang diharapkan oleh pegawai. Motivasi yang diberikan organisasi baik secara finansial maupun non finansial akan memberikan semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Pegawai akan menunjukkan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan secara maksimal dalam bekerja (Astuti Windu dan Amalia Lia, 2021)

Kinerja Karyawan

Menurut Stephen P. Robbins (1996:218) teori kinerja dapat diartikan tingkat kinerja pegawai sangat tergantung kedua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan, pengalaman, dimana dengan tingkat kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja semakin tinggi pula. Kinerja merupakan besarnya kontribusi atau hasil yang dicapai dan diberikan pegawai untuk kemajuan serta perkembangan dalam organisasi dimana mereka bekerja. Kinerja individual dalam organisasi merupakan tanggung jawab utama seorang pemimpin, dimana pimpinan membantu pegawai untuk lebih berprestasi (Astuti.M.T, 2008:27). Dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting sebagai tolak ukur hasil kinerja karyawan selama periode waktu tertentu berdasarkan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Apakah karyawan berkinerja baik, hal ini dapat memberikan

dampak positif terhadap produktivitas perusahaan (Andreani & Petrik, 2016).

Kinerja juga sebagai fungsi motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kinerja selalu mendapat perhatian dari manajemen karena berkaitan dengan produktivitas perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka upaya untuk mengadakan penilaian kinerja merupakan hal yang sangat penting (Fitriani, Yesi, 2017). Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga indikator, yaitu (Yusuf Qordhawi, 1997: 112- 116): a) Kuantitas yaitu jumlah yang harus di selesaikan atau dicapai, pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. b) Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik dan tidaknya) pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran. c) Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai suatu imbalan jasa mereka kepada perusahaan. Setiap karyawan yang menghargai kerja keras mereka akan menunjukkan komitmen kepada perusahaannya (Hidayah, Nurul, 2016). Menurut Hasibuan (2005), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berupa sejumlah uang merupakan kompensasi yang dibayar perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang diberikan karyawan dalam bentuk barang. Kompensasi yang efektif bertujuan untuk memberikan penghargaan atas prestasi kerja, menjamin keadilan dan mempertahankan karyawan (Notoatmojo, 2003).

Kompensasi langsung adalah kompensasi berupa uang atau gaji yang diberikan secara tetap sesuai dengan tenggang waktu yang telah ditentukan. Kompensasi tidak langsung berupa pemberian bagian keuntungan kepada karyawan berupa uang atau barang, diluar gaji atau upah tetap. Insentif merupakan penghargaan atau imbalan bertujuan dalam memberikan motivasi karyawan agar memiliki produktivitas yang tinggi dalam bekerja, tidak tetap atau diberikan sewaktu-waktu.

Tujuan dari kompensasi adalah memberikan manfaat bagi karyawan dan organisasi. Bagi karyawan pemberian kompensasi dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja. Untuk organisasi pemberian kompensasi dapat memberikan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pemberian kompensasi bertujuan untuk merekrut sumber daya manusia, memelihara, mempertahankan serta memberikan motivasi karyawan dalam bekerja di organisasi (Diastuti, 2021).

Kompetensi

Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dikerjakan seseorang agar dapat dilaksanakan dengan baik (Thoha, 2008). Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja secara optimal dalam pekerjaannya (Pattiasina, Mieke dan Wehelmina). Menurut Badan Kepegawaian Negara (2003), Kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS meliputi keterampilan, pengetahuan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Spencer (1993) dalam penelitian (Winanti.B.M, 2017), ada berbagai jenis dimensi kompetensi, meliputi: 1). Kompetensi intelektual adalah karakteristik sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu meliputi: pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman kontekstual dan lain- lain. 2). Kompetensi emosional adalah sikap atau perilaku seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika mendapatkan permasalahan tidak akan mengganggu kinerjanya dan orang lain disekitarnya. 3). Kompetensi sosial adalah sikap atau perilaku seseorang yang memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai dalam mematuhi peraturan organisasi agar dapat mencapai suatu tujuan yang diharapkan (Sazly & Winna, 2019). Disiplin kerja dapat dilihat dari suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, kemudian taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Wau, Samalua W., 2021).

Menurut Singodimedjo, Dimensi yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah: (1) Besar kecilnya pemberian kompensasi, berkaitan dengan ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, (2) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (3) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (4) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Keempat dimensi tersebut sangat bergantung bagaimana budaya organisasi untuk menerapkan suatu aturan yang jelas dan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi meliputi pendapatan baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai suatu imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Tujuan adanya kompensasi yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, stabilitas pegawai, motivasi dan disiplin.

Penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan, Alam Syamsul, Albar Elyas, 2020), (Pitria et al., 2023), (Asmayana, 2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori motivasi, dimana pemberian kompensasi yang sesuai kinerjanya membuat pegawai dihargai. Hal itu membuat motivasi pegawai untuk bekerja lebih meningkat. Untuk itu pegawai akan lebih meningkatkan kinerjanya dengan profesional dan sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi. Dari penjelasan tersebut maka hipotesis dalam penelitian, sebagai berikut:

H1: Kompensasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki individu untuk menunjukkan kemampuan maksimal dalam bekerja. Beberapa penelitian mengenai kompetensi dilakukan oleh (Rahmisyari, 2017), (Heri & Andayani, 2021), (Surtiani et al., 2023), Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik karena semua kemampuan yang dimiliki digunakan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Sejalan dengan teori motivasi yaitu penerapan kinerja dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi, motivasi dan kepentingan. Seseorang yang memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan akan memiliki motivasi yang kuat untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Untuk itu hipotesis penelitian dapat ditunjukkan, sebagai berikut:

H2: Kompetensi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Beberapa penelitian mengenai disiplin kerja ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Hulu, 2021), (Vallennia et al., 2016), (Firman et al., 2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja seseorang dikatakan baik apabila sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada sikap atau tingkah laku sesuai dengan peraturan yang ditentukan organisasi. Teori motivasi mendukung temuan tersebut, seseorang tidak hanya membutuhkan disiplin kerja akan tetapi juga mempunyai motivasi yang kuat. Pegawai yang semangat dalam bekerja akan menunjukkan sikap disiplin kemudian hasil kinerjanya juga baik. Untuk itu hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Populasi Dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Kabupaten Pati. Metode sampel yang diambil adalah sampel jenuh, semua anggota dijadikan sampel. Untuk itu sampel penelitian seluruh pegawai yang bekerja pada KPP Pati.

Teknik Pengambilan Data

Pengambilan data penelitian dengan jenis data primer yaitu teknik pengumpulan data melalui media kuesioner untuk dibagikan kepada pegawai KPP Pratama Kabupaten Pati. Ada beberapa petunjuk pengisian kuesioner untuk memudahkan responden dalam menjawab pertanyaan.

Analisis Data

Analisis data dengan program SPSS yaitu analisis regresi berganda. Uji validitas dan reliabilitas. Untuk uji hipotesis dengan uji F dan Uji T. Uji F untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersamaan terhadap variabel terikat. Kemudian uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Hasil dari penelitian ini menjelaskan tentang gambaran umum responden, hasil analisis data pengaruh kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap Pegawai KPP Pratama Pati. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 1:

Tabel 1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent
PRIA	19	36,0
WANITA	34	64,0
TOTAL	53	100,0

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 1 dapat dilihat bahwa jumlah responden yang mengisi kuesioner 53 orang pegawai KPP Pratama Kabupaten Pati. Jumlah responden pria terdiri dari 19 orang dan responden wanita berjumlah 34 orang pegawai. Presentase dari responden yang mengisi kuesioner terdiri dari 36,0 persen responden pria dan 64,0 persen responden wanita. Hal itu menunjukkan bahwa sebagian memiliki antusias dalam memberikan jawaban mengenai kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pati.

Tabel 2. Usia

Tahun	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
25-35 Tahun	18	34,0	34,6	34,6
36-45 Tahun	21	39,6	39,6	65,4
46-60 Tahun	14	26,4	26,4	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Tabel 3. Lama Bekerja

Tahun	Frequency	Percent	Valid Percent	Comulative Percent
1-20 Tahun	33	62,2	62,2	62,2
21-40 Tahun	20	37,7	37,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan alat ukur yang sedang digunakan. Dari hasil tersebut akan diketahui hasil uji validitas pada setiap item pertanyaan. Item pertanyaan yang valid jika memenuhi syarat tertentu yaitu jika r hitung lebih besar dari r -tabel (Ghozali, 2018: 52). Dalam penelitian ini r -tabel dari sampel 53 dengan signifikansi 5% adalah pada angka 0,2706. Hasil pengujian validitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pertanyaan	Nilai Perbandingan		Keterangan
	r - hitung	r -tabel	
1	0,572	0,2706	Valid
2	0,544	0,2706	Valid
3	0,612	0,2706	Valid
4	0,718	0,2706	Valid
5	0,598	0,2706	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item Pertanyaan	Nilai Perbandingan		Keterangan
	r - hitung	r -tabel	
1	0,644	0,2706	Valid
2	0,532	0,2706	Valid
3	0,567	0,2706	Valid
4	0,661	0,2706	Valid
5	0,512	0,2706	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Item Pertanyaan	Nilai Perbandingan		Keterangan
	r - hitung	r -tabel	
1	0,613	0,2706	Valid
2	0,545	0,2706	Valid
3	0,532	0,2706	Valid
4	0,649	0,2706	Valid
5	0,671	0,2706	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Item Pertanyaan	Nilai Perbandingan		Keterangan
	r- hitung	r-tabel	
1	0,538	0,2706	Valid
2	0,642	0,2706	Valid
3	0,754	0,2706	Valid
4	0,711	0,2706	Valid
5	0,678	0,2706	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Dari hasil pengujian validitas ke empat variabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner memiliki nilai r hitung lebih besar dari r-tabel. Hal itu menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada kuesioner penelitian dapat dijadikan instrumen penelitian dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya karena semua pertanyaan valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Kuesioner dapat dikatakan mempunyai reliabilitas tinggi apabila nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,70. Hasil pengujian reabilitas penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Crobach Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,832	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,801	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,765	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,716	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 25, 2023

Hasil pengujian reabilitas pada tabel 8 di atas dapat diketahui hasil dari pengujian di kolom *Cronbach Alpha* semua variabel yaitu kompensasi, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai hasilnya melebihi dari 0,70 sehingga dapat dikatakan semua instrumen pada setiap variabel mempunyai reabilitas tinggi dan sangat layak digunakan pada penelitian ini.

Hasil Uji F

Hasil analisis data dengan menggunakan aplikasi SPSS tentang pengaruh kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pati, dapat dilihat pada tabel 9, sebagai berikut:

**Tabel 9. Uji F
ANOVA^b**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	sig
1 Regression	91,161	3	34,387	9,659	0,000 ^a
Residual	97,524	31	3,146		
Total	188,686	34			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, KOMPENSASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYA AWAN

Sumber: Olah data SPSS versi 25, 2023

Tabel anova di atas bertujuan untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pati. Nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), yang menunjukkan bukti bahwa variabel kompensasi, kompetensi, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik kebijakan dari KPP Pratama Pati terkait dengan pemberian kompensasi akan memberikan semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai akan meningkatkan kinerja. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerjanya pada KPP Pratama Pati untuk memberikan pelayanan sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Setiawati (2022), Hidayat (2021), Noel et al (2017).

Hasil Uji T

Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel kompensasi, kompetensi, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Kabupaten Pati, maka dapat dilihat pada tabel 10. dibawah ini:

Tabel 10. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	21,086	4,569		4,615	0,000		
Kompensasi	0,518	0,141	0,546	3,670	0,001	0,753	1,328
Kompetensi	0,322	0,126	0,350	2,565	0,015	0,894	1,119
Disiplin kerja	0,193	0,123	0,221	1,766	0,027	0,834	1,199

a. Dependent Variable: KINERJA KARYA AWAN

Sumber: Data Primer yang diolah (2023)

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel *coefficients* diatas digunakan untuk memberikan bukti bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh. Variabel kompensasi

memberikan nilai signifikan sebesar 0,01 lebih kecil dari nilai alpha sebesar (0,05), yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa KPP Pratama Pati dalam memberikan kompensasi kepada karyawan sangat efektif sebagai imbalan jasa kepada pegawai sehingga akan memberikan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018) dan (Sari, 2019), Hasil menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik organisasi memperhatikan kompensasi, akan dapat meningkatkan kinerja pegawai jadi lebih bersemangat untuk menunjukkan prestasi dan pelayanan yang terbaik sesuai tanggungjawabnya.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel kompetensi memiliki nilai signifikan sebesar 0,15 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), hasil tersebut memberikan bukti bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kesimpulan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai KPP Pratama Pati dapat digunakan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan keahliannya. Semakin kompeten pegawai, maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal itu karena pegawai yang kompeten akan lebih mudah untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ni Putu Setiawati, 2022), (Krisnawati & Bagia, 2021) dan (Noel et al., 2017), Hasil menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi pegawai yang selalu ditingkatkan maka akan memudahkan untuk menyelesaikan tugasnya dengan efektif.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Disiplin kerja memberikan nilai signifikan sebesar 0,027 lebih kecil dari nilai alpha (0,05), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hasil tersebut memberikan bukti bahwa disiplin kerja yang dimiliki pegawai pada KPP Pratama Pati dapat mempengaruhi kinerjanya. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai dalam menjalankan tugasnya maka akan meningkatkan kinerjanya.

Konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wau, Samalua, 2021) dan Sazly & Winna, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagai bentuk kesadaran pegawai dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan organisasi, sehingga apabila pegawai sangat disiplin maka akan meningkatkan kinerjanya.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Kabupaten Pati. Hal ini membuktikan bahwa KPP Pratama Pati dalam memberikan kompensasi dapat memberikan semangat pegawai dalam bekerja, sehingga meningkatkan kinerjanya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan balas jasa dalam

- menyelesaikan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kesejahteraan.
2. Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai KPP Pratama Pati. Hal tersebut menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dapat menunjang dalam mempermudah menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai KPP Pratama memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga sangat dengan mudah untuk mencapai tujuan yang diharapkan organisasi.

Implikasi

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi bagi organisasi untuk lebih memperhatikan dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan kinerja pegawai, Kompetensi yang baik dari para pegawai juga semakin meningkat dan Disiplin kerja yang baik. Hal itu akan membuat perbaikan yang baik untuk meningkatkan kinerja pegawai agar lebih profesional. Sumber daya yang baik akan mendukung proses pencapaian suatu tujuan organisasi.

Saran

Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah bagi organisasi semakin baik dalam hal kompensasi, kompetensi, dan pegawai mempunyai disiplin kerja yang bagus. Mampu memberikan fasilitas yang dapat memudahkan pegawai untuk melaksanakan tugasnya. Untuk penelitian selanjutnya dengan topik kinerja karyawan dapat dijadikan referensi, serta dapat menambah beberapa variabel yang belum dimasukkan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Andreani, F., & Petrik, A. (2016). Employee performance as the impact of transformational leadership and job satisfaction in PT Anugerah Baru Denpasar. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 18(1), 25–32. <https://doi.org/10.9744/jmk.18.1.25>
- Anugra, A., Nurrahmi, M., Hustia, A., & Bahieta, B. (2023). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 4(1), 715–730. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1247>
- Asmayana. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Vol.2 No.2.
- Barima, H., & Anggarkusuma Arofah, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jne Di Kota Tegal. *Perwira Journal of Economics & Business*, 1(2), 48–55. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v1i2.21>
- Cesilia A.K, Tewal dan Tulung. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Perencanaan Karir Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Manado. Vol.5. NO. 2. *Jurnal Ekonomi*,

- Manajemen, Bisnis dan Akuntansi. ISSN 2303-1174.
- Diastuti, M. (2021). "Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan." *Kinerja*, 18(2), 248–252.
- Firman, M., Ginanjar, H., & Nugraha, D. (2022). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Glenindo Citra Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.32493/jee.v4i2.17114>
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hulu, S. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada Kantor Camat Boto Mozoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA Vol . 9 No . 4 Oktober 2021* , Hal . 332-341 S .
- Kurniawan, Alam Syamsul, Albar Elyas. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). *Niagawan*, 9(2), 114.
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>
- Ni Putu Setiawati. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Lapangan Keluarga Berencana Non PNS dalam Pelaksanaan Program Bangga Kencana. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 6(2), 271–278. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v6i2.50209>
- Noel, F. R., Lopian, J., & Pandowo, M. (2017). The Affect of Work Discipline and Competence on Employee Performance. *Jurnal EMBA*, 5(3), 3528–3537.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24–32. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i3.942>
- Pitria, R., Nur, T., & Amirulloh, M. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Protokol, Komunikasi Dan Tata Usaha Pimpinan Di Sekretariat Daerah. *Jurnal Governansi*, 9(1), 53–60. <https://doi.org/10.30997/jgs.v9i1.5460>
- Professor, A., Habib Alizai Assistant Professor Gender, S., Asif, M., Khan Rind Assistant Professor Abida Taharani Sindh, Z., Alizai, H., & Khan, Z. (2021). Article Rind, Relevance of Motivational Theories and Firm Health. *International Journal Management (IJM)*, 12(3), 1130–1137. <https://doi.org/10.34218/IJM.12.3.2021.106>
- Rahmisyari. (2017). *Kompensasi yang harus dimiliki karyawan*. 15. <https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>
- Sari, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Perma Plasindo Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 2(2), 48–62.
- Sazly, S., & Winna, W. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat. *Jurnal Perspektif*, 17(1), 77–83. <https://doi.org/10.31294/jp.v17i1.5339>
- Surtiani, A., Kurniasih, I., Mulyati, Y., & Sandjaya, T. (2023). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sespim Lemdiklat Kepolisian Republik Indonesia. *Responsive*, 5(4), 221. <https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44642>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.Sinar Sosro Rancaekek). *E-Jurnal Equilibrium Manajemen*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wau, Samalua W., F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.