



# Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

**M. Adhitya Ramadhan, Muhammad Masreal Ma'ruf, Irwan, Sukiyem, Rizky Syahrianto Yunus Helmy NST, Sri Gustina Pane\***

Fakultas Ekonomi, Program Studi Magister Manajemen, Universitas Islam Sumatera Utara, Medan  
Jl. Sisingamangaraja, Kelurahan Teladan Barat, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara, Indonesia

Email: sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: \*sri.gustina@fe.uisu.ac.id

Submitted: 10/11/2022; Accepted: 25/11/2022; Published: 29/11/2022

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang dan sebanyak 65 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dari ke tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi (kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi). Variabel kompensasi signifikan pada 0,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi (*hipotesis 1 diterima*). Variabel kompetensi yang memiliki nilai signifikan 0,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja (*hipotesis 2 diterima*). Variabel komitmen organisasi yang memiliki nilai signifikan 0,807. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (*hipotesis 3 ditolak*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai dengan probabilitas lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) maka dapat dijelaskan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis keempat diterima.

**Kata Kunci:** Kompensasi; Kompetensi; Komitmen organisasi dan Kinerja Pegawai

**Abstract**—This study aims to determine the effect both jointly and partially between compensation, competence and organizational commitment on employee performance at the Regional Secretariat of Deli Serdang Regency. This study uses quantitative methods with the type of explanatory research using primary data and secondary data. The population in this study were employees at the Regional Secretariat of Deli Serdang Regency and as many as 65 employees were used as research samples. The data analysis technique used is multiple and partial linear regression using SPSS 24.0. The results of the regression analysis showed that of the three independent variables included in the regression model (compensation, competence and organizational commitment). The compensation variable is significant at 0.002, so it can be concluded that performance is influenced by compensation (hypothesis 1 is accepted). The competency variable has a significant value of 0.002, so it can be concluded that competence has an effect on performance (hypothesis 2 is accepted). Organizational commitment variable which has a significant value is 0.807. So it can be concluded that organizational commitment has no effect on employee performance (hypothesis 3 is rejected). The results showed that the variables of compensation, competence and organizational commitment together had a positive effect on employee performance. This is evidenced by the statistical results of the regression test obtained a value with a probability smaller than ( $\alpha = 0.05$ ), it can be explained that compensation, competence and organizational commitment have a positive effect on employee performance. Then the fourth hypothesis is accepted.

**Keywords:** Compensation; Competence; Organizational Commitment and Employee Performance

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peranan yang sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi yakni sebagai pengelola sistem, agar sistem dalam perusahaan atau organisasi berjalan lancar. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam arti sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan sesuai dengan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme serta pembangunan. Di Indonesia peran tersebut dimainkan oleh Pegawai Negeri Sipil yang didalam pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparaturnegara dapat dihindari. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya.

Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang sebagai pusat pemerintahan di Kabupaten Deli Serdang mempunyai peranan dalam memberikan pelayanan baik ke masyarakat maupun badan atau dinas atau kantor yang berada di Kabupaten Deli Serdang. Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang diharapkan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik - baiknya. Dengan demikian perlu ditingkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Pada kenyataannya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang belum menunjukkan kinerja yang optimal. Permasalahan kinerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang menjadi faktor penting karena kinerja dari Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan pemerintahan daerah dan pembangunan daerah.



Fenomena Permasalahan kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang, terlihat bahwa ketaatan pegawai terhadap jam kerja masih belum maksimal. Hal ini terlihat masih ada pegawai datang tidak tepat pada waktunya tanpa memberikan alasan yang jelas. Selain itu, pemakaian alat-alat kerja masih belum sesuai dengan yang semestinya. Hal ini mampu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga akan menghambat tercapainya tujuan. Kondisi ini terjadi disinyalir karena kurangnya kinerja pengalaman kerja pegawai yang bersangkutan.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompensasi. Bagi pegawai, kompensasi merupakan hal yang sangat penting, karena besarnya kompensasi yang didapatkan mencerminkan suatu nilai atas apa yang telah diberikan untuk organisasi atau instansi. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai juga dapat mencerminkan seberapa besar kinerja yang telah dikerjakan atas rentan waktu tertentu, dengan kata lain besaran kompensasi yang didapat seseorang dipengaruhi atas kinerjanya sendiri. Dengan pemberian kompensasi yang tepat dapat membuat pegawai merasa puas atas input yang telah diberikan berbanding lurus dengan input yang didapat, merasa semua kebutuhankebutuhannya terpenuhi, serta mencegah pemikiran pegawai untuk keluar atau resign dari organisasi atau instansi. Tingkat kompensasi absolut menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat dan harga mereka. Oleh karena itu bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis.

Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia dalam organisasi, maka kompetensi menjadi aspek untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Dengan demikian, kompetensi menjadi penting dan sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan oleh setiap sumber daya manusia. Semakin baik kompetensi sumber daya manusia, maka semakin baik pula kinerjanya. Namun kenyataannya masih terdapat sumber daya manusia yang belum memiliki kompetensi sesuai dengan tuntutan kompetensi jabatannya. Salah satu masalah yang berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia adalah merujuk pada kemampuan untuk melaksanakan suatu jabatan atau tugas secara kompeten dan bagaimana seharusnya orang berperilaku untuk menjalankan peran secara kompeten.

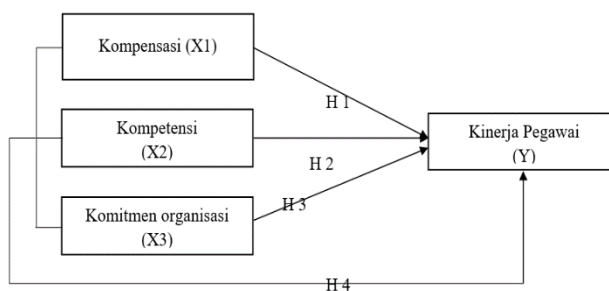
Berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang masih kurangnya upaya pengembangan sumber daya manusia, khususnya peningkatan kompetensi pegawai. Hal ini dapat dilihat masih terdapat sumber daya manusia atau aparatur yang belum kompeten dalam menjalankan tugas pekerjaannya, terdapat pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, kurangnya pelatihan dan diklat bagi pegawai.

Komitmen Organisasi juga merupakan salah satu indikator kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam dalam menjalankan tugasnya. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi. Komitmen seolah-olah merupakan komoditas “mahal” tapi penting bagi organisasi karena menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang memiliki PNS, Non PNS, dan Konsultan Individual dengan jumlah yang berbeda. Pegawai yang memiliki status sebagai pegawai tetap sudah pasti memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak tetap.

## 2. METODE PENELITIAN

### 2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Kerangka konseptual penelitian menurut Sapto Haryoko dalam Iskandar (2008:54) menjelaskan secara teoritis model konseptual variabel-variabel penelitian, tentang bagaimana pertautan teori-teori yang berhubungan dengan variabel-variabel penelitian yang ingin diteliti, yaitu variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian maka kerangka konsep dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi sebagai variabel independen. Hubungan antara kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini :



**Gambar 1.** Kerangka Dasar Penelitian



Jika kompensasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang diterapkan dengan baik yang ditunjukkan dengan balas jasa yang diterima pegawai atas jasa-jasanya untuk mencapai tujuan organisasi yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung dan hal tersebut dapat meningkatkan kinerjanya.

Jika kompetensi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang rendah yang ditunjukkan sebuah karakteristik seseorang yang berkaitan secara langsung dengan motivasi kerja yang membuat orang tersebut mampu menjalankan tugasnya dalam organisasi dan membuat kinerja meningkat.

Jika komitmen organisasi di pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang Medan baik, yang ditunjukkan dengan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu untuk meningkatkan kinerjanya pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## 2.2 Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Lebih lanjut (Suwatno & Priansa, 2014) mengemukakan kinerja merupakan prestasi nyata yang ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi.

(Sedarmayanti, 2018) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan berbagai pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari perusahaan tersebut.

## 2.3 Kompensasi

Menurut (Hasibuan, Malayu, 2012), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Rivai & Sagala, 2011) menjelaskan bahwa, kompensasi merupakan sesuatu yang karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan.

Lebih lanjut Mangkunegara (2015:83) kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Dari beberapa definisi diatas disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai atas jasa-jasanya untuk mencapai tujuan organisasi yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung.

## 2.4 Kompetensi

Kandula (2013:3) bahwa kompetensi adalah karakteristik pokok dari seorang karyawan (yaitu motif, sifat, keterampilan, citra diri seseorang, peranan sosial atau pengetahuan) yang mengakibatkan terciptanya sebuah kinerja efektif/superior. (Moehariono & Si, 2012), (Tarigan & Setiawan, 2020), mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja.

(Rivai, 2013), (Safwan & Abdullah, 2014) mendefinisikan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksi kinerja yang sangat baik, dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik dari pada apa yang dilakukan para average performers. Berdasarkan pada pendapat para ahli diatas, dapat di katakan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik seseorang yang berkaitan secara langsung dengan motivasi kerja yang membuat orang tersebut mampu menjalankan tugasnya dalam organisasi..

## 2.5 Komitmen Organisasi

Darmawan (2013:169) menyebutkan komitmen organisasi adalah suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. (Sutrisno, 2010) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi dan suatu keyakinan tertentu dalam penerimaan terhadap nilai – nilai organisasi.

Umam (2010:259) bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana karyawan memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu.

## 2.6 Pengumpulan Data



Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 63 orang pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 63 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

## 2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori dan kerangka konsep, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

H2 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

H3 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

H4 : Kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## 2.8 Populasi dan Sampel

### 2.8.1 Populasi

(Sugiyono, 2012) menyebutkan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut (Arikunto, 2010) populasi adalah seluruh objek penelitian.

### 2.8.2 Sampel

Menurut Rubiyanto (2013:76) sampel adalah bagian dari populasi sebagai contoh untuk dikenai penelitian. Sedangkan menurut (Sugiyono, 2012) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian suatu objek. Besarnya sampel dalam penelitian ini ditentukan teori Slovin dengan rumus sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N e^2 + 1} \quad (1)$$

dimana:

n = jumlah elemen / anggota sampel

N = jumlah elemen / anggota populasi

E = error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1) (catatan dapat dipilih oleh peneliti dan peneliti memilih 1%).

Populasi yang terdapat dalam penelitian ini berjumlah 167 dan presisi yang ditetapkan atau tingkat signifikansi 0,1, maka besarnya sampel pada penelitian ini adalah :

$$n = \frac{167}{167 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = 65 \text{ Orang}$$

## 2.8 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 24. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif menurut (Ghozali, 2011) adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum.

### b. Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini model data menggunakan analisis regresi berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Dalam suatu penelitian, kemungkinan munculnya masalah dalam analisis regresi cukup sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang dimasukkan kedalam serangkaian data. Sebelum dilakukan uji regresi berganda akan dilakukan pengujian uji kualitas data terlebih dahulu.

#### 1. Uji Kualitas Data

Pengujian kualitas data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas

#### 2. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan telah dapat dilakukan analisis dan melihat apakah model prediksi yang dirancang telah dapat dimasukkan kedalam serangkaian data, maka perlu dilakukan pengujian data.

#### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Pengujian hipotesis menggunakan uji regresi berganda. Dalam analisis regresi, dikembangkan



sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen.

Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \tag{2}$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Kompetensi
- X<sub>3</sub> = Komitmen organisasi
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub> = Koefisien regresi Kompensasi
- b<sub>2</sub> = Koefisien regresi Kompetensi
- b<sub>3</sub> = Koefisien regresi Komitmen organisasi

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Analisa Deskripsi Data

##### 3.1.1 Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan kuesioner pada 63 orang pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Utara. Dari jumlah yang dibagikan tersebut yang kembali berjumlah 63 eksemplar. Seluruh kuesioner yang kembali, dijadikan sampel dalam penelitian ini.

**Tabel 1.** Pengumpulan Data

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang dikirim berjumlah 63 eksemplar	63
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang kembali	63
Kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian	63

##### 3.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan Tabel 2. menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 36 orang (55,4%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (44,5%).

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persen
Laki-Laki	36	55,4
Wanita	29	44,5
Total	65	100,0

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang paling banyak berpendidikan S1 yaitu sebanyak 43 orang atau 66,2%, berpendidikan S2 sebanyak 8 orang atau 12,3%, berpendidikan Diploma 3 (D3) sebanyak 14 orang atau 21,5%, berpendidikan SMA sebanyak 0 orang atau 0%,

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persen
S2	8	12,3
S1	43	66,2
Diploma 3 (D3)	14	21,5
SMA	0	0
SMP	0	0
Total	65	100

##### 3.1.3 Statistik Deskriptif

Dari data yang diperoleh untuk variabel kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi serta kinerja pegawai dapat dilihat gambaran hasil penelitian statistik deskriptif secara umum berikut ini :

**Tabel 4.** Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)
----------	-----------	------------------------





		5	4	3	2	1	Total
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	26,2	64,6	4,6	3,1	1,5	100
	2. KP2	38,5	61,5	0	0	0	100
	3. KP3	38,5	55,4	6,2	0	0	100
	4. KP4	26,2	60,0	10,8	1,5	1,5	100
	5. KP5	52,3	41,5	1,5	4,6	0	100
	6. KP6	43,1	55,4	1,5	0	0	100
	7. KP7	30,8	46,2	23,1	0	0	100
	8. KP8	13,8	69,2	15,4	1,5	0	100
Kompensasi (X1)	1. K1	23,1	76,9	0	0	0	100
	2. K2	41,5	58,5	0	0	0	100
	3. K3	26,2	63,1	10,8	0	0	100
	4. K4	29,2	70,8	0	0	0	100
	5. K5	50,8	44,6	4,6	0	0	100
	6. K6	26,2	60,0	13,8	0	0	100
	7. K7	41,5	58,5	0	0	0	100
	8. K8	33,8	49,2	16,9	0	0	100
Kompetensi (X2)	1. KM1	47,7	47,7	4,6	0	0	100
	2. KM2	29,2	63,1	7,7	0	0	100
	3. KM3	36,9	53,8	9,2	0	0	100
	4. KM4	29,2	56,9	13,8	0	0	100
	5. KM5	13,8	70,8	15,4	0	0	100
	6. KM6	16,9	76,9	6,2	0	0	100
	7. KM7	12,3	69,2	16,9	1,5	0	100
	8. KM8	40,0	60,0	0	0	0	100
Komitmen organisasi (X3)	1. KO1	29,2	67,7	3,1	0	0	100
	2. KO2	40,0	60,0	0	0	0	100
	3. KO3	20,0	60,0	18,5	1,5	0	100
	4. KO4	24,6	67,7	7,7	0	0	100
	5. KO5	41,5	58,5	0	0	0	100
	6. KO6	20,0	75,4	4,6	0	0	100
	7. KO7	18,5	63,1	15,4	3,1	0	100
	8. KO8	49,2	50,8	0	0	0	100

### 3.2 Uji Kualitas Data

#### 3.2.1 Validitas

Pengujian validitas instrumen dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*. Jika angka korelasi yang diperoleh lebih besar dari pada angka kritis ( $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ ) maka instrumen tersebut dikatakan valid. berdasarkan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian dinyatakan valid. Hasil uji validitas variabel adalah sebagai berikut.

**Tabel 5.** Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)	1) K1	0.724	0.244	Valid
	2) K2	0.762	0.244	Valid
	3) K3	0.625	0.244	Valid
	4) K4	0.614	0.244	Valid
	5) K5	0.776	0.244	Valid
	6) K6	0.736	0.244	Valid
	7) K7	0.669	0.244	Valid
	8) K8	0.669	0.244	Valid
Kompetensi (X2)	1) KM1	0.742	0.244	Valid
	2) KM2	0.749	0.244	Valid
	3) KM3	0.582	0.244	Valid
	4) KM4	0.698	0.244	Valid
	5) KM5	0.809	0.244	Valid
	6) KM6	0.597	0.244	Valid
	7) KM7	0.800	0.244	Valid
	8) KM8	0.537	0.244	Valid
Komitmen organisasi (X3)	1) KO1	0.614	0.244	Valid



Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	2) KO2	0.705	0.244	Valid
	3) KO3	0.585	0.244	Valid
	4) KO4	0.701	0.244	Valid
	5) KO5	0.713	0.244	Valid
	6) KO6	0.574	0.244	Valid
	7) KO7	0.599	0.244	Valid
	8) KO8	0.680	0.244	Valid
	1) KP1	0.398	0.244	Valid
	2) KP2	0.650	0.244	Valid
	3) KP3	0.480	0.244	Valid
	4) KP4	0.682	0.244	Valid
	5) KP5	0.641	0.244	Valid
	6) KP6	0.568	0.244	Valid
	7) KP7	0.660	0.244	Valid
	8) KP8	0.598	0.244	Valid

**3.2.2 Reliabilitas**

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas data untuk mengetahui apakah instrumen tersebut telah reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian dinyatakan reliabel.

**Tabel 6.** Uji Reliabilitas Variabel

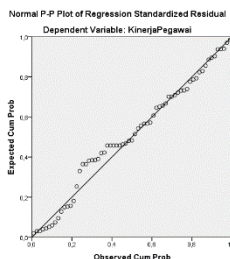
Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi (X1)	0.770	0.6	Reliabel
Kompetensi (X2)	0.770	0.6	Reliabel
Komitmen organisasi (X3)	0.756	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.739	0.6	Reliabel

Dari data tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

**3.3 Uji Asumsi Klasik**

**3.3.1 Uji Normalitas**

Grafik uji normalitas data dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini:



**Gambar 2.** Grafik Uji Normalitas Data

Berdasarkan gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa berdasarkan grafik P-P plot, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**3.3.2 Uji Multikolinieritas**

**Tabel 7.** Uji Multikolinieritas

		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,624	1,603
	Kompetensi	,512	1,951



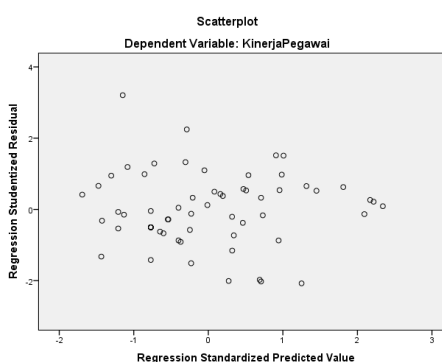
Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
KomitmenOrganisasi	,523	1,913

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Melihat hasil besaran nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen atau tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan nilai variance inflation factor (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

**3.3.3 Uji Heteroskedastisitas**

Pengujian asumsi heteroskedastisitas menyimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan kata lain terjadi kesamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 3 berikut ini.



**Gambar 3.** Uji Heteroskedastisitas

**3.4 Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara simultan dan parsial digunakan pengujian hipotesis secara simultan dengan uji F dan secara parsial dengan uji t.

a. Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Pengujian hipotesis dengan uji t, yaitu dengan memperhatikan nilai t hitung dari hasil regresi tersebut untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan tingkat signifikansi dalam penelitian ini menggunakan alpha 5 % atau 0,05. Nilai dari uji t hitung dapat dilihat dari p-value (pada kolom Sig.) pada masing-masing variabel independen, jika p-value lebih kecil dari level of significant yang ditentukan atau t hitung (pada kolom t) lebih besar dari t tabel (dihitung dari two-tailed  $\alpha = 5\%$  df-k, k merupakan jumlah variabel independen), maka nilai variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (dalam arti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan kata lain, terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen). Adapun metode dalam penentuan t tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5 %, dengan  $df = n - k - 1$  (pada penelitian ini  $df = 65 - 4 - 1 = 60$ ), sehingga didapat nilai t tabel sebesar 2,000 disajikan dalam tabel 8 sebagai berikut.

**Tabel 8.** Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6,519	3,697		1,764	,083
Kompensasi	,378	,115	,377	3,294	,002
Kompetensi	,392	,123	,401	3,181	,002
KomitmenOrganisasi	,033	,135	,031	,245	,807

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai t hitung dari masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu :

1. Variabel kompensasi memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.)  $0,002 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $3,294 >$  dari t tabel 2,000 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.





2. Variabel kompetensi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,002 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan *t* hitung  $3,181 >$  dari *t* tabel  $2,000$  artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
  3. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,807 > 0,05$  artinya tidak signifikan, sedangkan *t* hitung  $0,245 <$  dari *t* tabel  $2,000$  artinya tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Pengujian Hipotesis dengan Uji F

Hasil uji F menunjukkan variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen, jika *p-value* (pada kolom *sig.*) lebih kecil dari *level of significant* yang ditentukan (sebesar 5 %), atau F hitung (pada kolom F) lebih besar dari F tabel. F tabel dihitung dengan cara  $df1 = k-1$ , dan  $df2 = n - k$ , yaitu  $df1 = 4 - 1 = 3$  dan  $df2 = 65 - 4 = 61$ , sehingga didapat nilai F tabel sebesar  $2,76$ . Sedangkan hasil uji F dengan bantuan program SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 9.** Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302,930	3	100,977	20,558	,000 <sup>b</sup>
	Residual	299,623	61	4,912		
	Total	602,554	64			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, Kompensasi, Kompetensi

Berdasarkan uji F atau uji Anova atau uji simultan di atas diperoleh F hitung sebesar  $20,558$  pada  $\alpha = 5\%$  atau  $0,05$  dengan tingkat signifikan  $0,000$ ., karena nilai probabilitas ( $0,000$ ) jauh lebih kecil dari  $0,05$  maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan komitmen organisasi (X3) sebagai variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena F hitung  $>$  F tabel yakni  $20,558 > 2,76$ . Hal tersebut berarti jika kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama diterapkan di dalam organisasi maka akan berdampak pada kenaikan kinerja pegawai (Y), sebaliknya jika kompensasi (X1), kompetensi (X2) dan komitmen organisasi (X3) secara bersama-sama tidak diterapkan maka akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai (Y).

- c. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Dengan bantuan olahan program SPSS koefisien determinasi ( $R^2$ ) terletak pada tabel *model Summary* dan tertulis *R Square*. Untuk regresi linier berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square* karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai *R Square/Adjusted R Square* dikatakan baik jika di atas  $0,5$  karena nilai *R Square* berkisar antara  $0$  sampai dengan  $1$ . Hasil analisis koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut ini :

**Tabel 10.** Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 <sup>a</sup>	,503	,478	2,216

a. Predictors: (Constant), KomitmenOrganisasi, Kompensasi, Kompetensi  
b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar  $0,503$ . Artinya  $50,3\%$  variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi dan sisanya sebesar  $49,7\%$  ( $100\% - 50,3\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

### 3.5 Hasil Persamaan Regresi

Untuk mempermudah pembacaan hasil dan interpretasi analisis regresi maka digunakan bentuk persamaan. Persamaan atau model tersebut berisi konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya.

**Tabel 11.** Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,519	3,697			1,764	,083
Kompensasi	,378	,115	,377		3,294	,002



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
Kompetensi	,392	,123	,401		3,181	,002
Komitmen Organisasi	,033	,135	,031		,245	,807

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 6,519 + 0,378X_1 + 0,392X_2 + 0,033X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 6,519 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini kompensasi, *kompetensi* dan *komitmen organisasi* diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 6,519 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_1$  sebesar 0,378 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompensasi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,378 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,392 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel kompetensi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel kompetensi terpenuhi, maka kinerja pegawai akan naik sebesar 0,392 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_3$  sebesar 0,033 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel komitmen organisasi terpenuhi, maka kinerja pegawai tidak naik sebesar 0,033 satuan.

### 3.5 Evaluasi

#### 3.5.1 Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada pengujian hipotesis berdasarkan hasil perhitungan dapat dikatakan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dengan demikian secara simultan penelitian ini telah sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya bahwa kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini juga menunjukkan bahwa pegawai merasa standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi selama ini dapat saya capai dengan baik, selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, mampu mencapai kuantitas pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan, seluruh tugas pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan instansi, tidak pernah menunda-nunda pekerjaan, memiliki rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, memiliki kemampuan bekerja sama yang baik dengan rekan kerja, selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 3.5.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya kompensasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi diperlukan dan penting untuk diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa mendapat gaji atas pekerjaan setiap bulan secara tepat waktu, besarnya gaji yang saya terima sesuai dengan hasil pekerjaan yang saya berikan kepada Perusahaan, gaji yang saya terima dari Perusahaan merupakan imbalan atas pekerjaan saya lakukan, setiap tahun saya mendapatkan Tunjangan Hari Raya, selama bekerja di Perusahaan ini saya mendapat jaminan keamanan, selama bekerja di Perusahaan ini saya mendapat jaminan kesehatan, Perusahaan memberikan bonus kepada saya apabila hasil pekerjaan saya mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan, pimpinan akan memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

#### 3.5.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya kompetensi di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi diperlukan dan penting untuk diterapkan di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi, adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik, setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut



mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai, merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kompensasinya oleh bawahan, merasa bahwa kedisiplinan pegawai akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.

### 3.5.4 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa pengaruh komitmen organisasi adalah tidak searah dengan kinerja pegawai atau dengan kata lain adanya komitmen organisasi yang baik akan tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang baik/tinggi, demikian sebaliknya bila komitmen organisasi yang baik tersebut tidak terpenuhi, maka kinerja pegawai akan rendah/buruk. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi belum mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata kurang setuju bahwa menjaga nama baik Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang ini adalah hal yang prioritas bagi saya, merasa bangga menjadi bagian dari Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang ini, jika saya ditawarkan untuk pekerjaan di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang ini, senantiasa akan melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan tanggungjawab saya di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang ini, senantiasa turut memberikan saran dan alternatif pemecahan masalah untuk perbaikan kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang ini, rela mencurahkan ide dan pemikiran saya untuk kemajuan dan perkembangan Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang, senantiasa berusaha mengerahkan seluruh kemampuan untuk mendukung dan menerapkan visi dan misi perusahaan ini, permasalahan yang dihadapi Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang ini, merupakan bagian dari permasalahan saya.

## 4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa, Kompensasi, kompetensi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang. Komitmen organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## REFERENCES

- Arikunto, S. (2010). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* Cet. ke-11. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet 16. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Moehiono, E., & Si, D. M. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2011). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PERUSAHAAN: DARI TEORI KE PRAKTIK*, Cet. IV; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Safwan, N., & Abdullah, S. (2014). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Akuntansi ISSN, 2302*, 164.
- Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- Sugiyono, M. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Suwatno, H., & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*.
- Tarigan, N. M. R., & Setiawan, H. (2020). The Effect of Employee Competence on Increasing Employee Motivation in Sumut Bank of Sharia Unit, North Sumatera. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 858–867. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.913>