

PENGARUH KOMPENSASI DAN SISTEM PENGGAJIAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH (BKPSDMD) KOTA MAKASSAR

Yunita Ani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: yunitaani638@gmail.com

Rahmawati Umar

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: rahmawatiumar67@gmail.com

Sukardi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP

Email: sukardisempd@gmail.com

Abstract

Yunita Ani. 2025. The Influence of Compensation and Payroll Systems on Employee Performance at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency (Bkpsdmd) of Makassar City. Supervised by Rahmawati Umar and Sukardi.

This study aims to answer the question of how much influence compensation and payroll systems have on employee performance at the Regional Civil Service and Human Resource Development Agency Office of Makassar City. The population in this study consists of all permanent employees at the Regional Civil Service and Human Resources Agency of Makassar City, while the sample was selected using purposive sampling, comprising 60 employees who truly understand the compensation policies and payroll system in their work environment. Data collection was conducted through the distribution of questionnaires, limited interviews, and document analysis. Data analysis was performed using multiple linear regression, validity tests, reliability tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination using IBM SPSS software. The results of the partial test showed that compensation has a significant effect on employee performance, as indicated by the significant value obtained of $0.026 < 0.05$. The payroll system also has a significant effect on employee performance, as indicated by the significant value obtained of $0.001 < 0.05$. The simultaneous test results show that compensation and the payroll system have a simultaneous effect on employee performance, as indicated by the significant value obtained of $0.001 < 0.05$ and the coefficient of determination (R^2) of 0.699. This means that these two



variables influence employee performance by 69.9%, while 30.1% is influenced by other variables that have not been studied. The research results show that compensation has a positive and significant influence on employee performance, meaning that the better the compensation provided, the higher the motivation and productivity of employees in performing their duties. Additionally, the payroll system was also found to have a significant impact on employee performance, indicating that a fair, transparent, and timely payroll system can enhance job satisfaction and employee loyalty toward the organization.

Keywords: Compensation, Payroll System, Employee Performance

Abstrak

Yunita Ani. 2025. Pengaruh Kompensasi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kota Makassar. Dibimbing oleh Rahmawati Umar dan Sukardi.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan mengenai seberapa besar pengaruh kompensasi dan sistem penggajian terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap di Kantor Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar, sedangkan sampel diambil dengan teknik purposive sampling sebanyak 60 pegawai untuk mendapatkan responden yang benarbenar memahami kebijakan kompensasi dan sistem penggajian di lingkungan kerjanya. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, wawancara terbatas, dan studi dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji realibilitas, uji t, uji F dan koefisien determinasi menggunakan program IBM SPSS. Hasil uji partial menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hasil tersebut ditunjukkan melalui nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,026 < 0,05$. Sistem penggajian juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan melalui nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil uji simultan menunjukkan Kompensasi dan Sistem Penggajian berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, hal tersebut ditunjukkan melalui nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,001 < 0,05$ dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,699. Berarti kedua variabel tersebut mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 69,9% dan 30,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin baik pemberian kompensasi, maka semakin meningkat pula motivasi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, sistem penggajian juga terbukti berpengaruh



signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa sistem penggajian yang adil, transparan, dan tepat waktu dapat meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas pegawai terhadap instansi.

Kata kunci : Kompensasi, Sistem Penggajian, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam era tata kelola pemerintahan yang semakin kompleks dan tuntutan pelayanan publik yang terus meningkat, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) aparatur sipil negara telah menjadi penentu utama keberhasilan pembangunan daerah. Kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan efektivitas birokrasi, tetapi juga berbanding lurus dengan tingkat kesejahteraan dan kepuasan masyarakat yang dilayani. Pemerintah Kota Makassar, sebagai pusat pertumbuhan ekonomi dan pemerintahan di Kawasan Timur Indonesia, menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kapasitas dan kinerja aparaturnya untuk menjawab dinamika pembangunan yang cepat. Reformasi birokrasi yang diusung secara nasional menempatkan penciptaan birokrasi yang bersih, akuntabel, melayani, efektif, dan efisien sebagai tujuan utama, di mana peningkatan kinerja individu pegawai menjadi fondasi yang tak tergantikan. Pencapaian tujuan mulia ini sangat bergantung pada kemampuan organisasi pemerintah untuk mengelola SDM-nya secara optimal, termasuk menciptakan sistem imbalan atau kompensasi yang adil, kompetitif, dan mampu memotivasi puncak potensi setiap individu. Di sinilah kompensasi, khususnya dalam bentuk sistem penggajian yang terstruktur, muncul sebagai variabel krusial. Kompensasi dalam arti luas mencakup seluruh imbalan finansial dan non-finansial yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya, dengan sistem penggajian sebagai inti dari komponen finansial tersebut, mengatur mekanisme penetapan besaran, komponen, waktu, dan syarat pemberian gaji pokok beserta tunjangan-tunjangan terkait.

Signifikansi penelitian ini terletak pada objek kajiannya yang unik dan strategis: Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. Instansi ini memikul peran ganda yang kompleks dan sensitif. Di satu sisi, BKPSDMD berfungsi sebagai *leading sector* dalam pengelolaan seluruh Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Makassar. Tanggung jawabnya mencakup spektrum yang sangat luas, mulai dari perencanaan, pengadaan, pembinaan, pengembangan, penilaian kinerja, penggajian, pensiun, hingga pemberhentian PNS. Di sisi lain, BKPSDMD juga merupakan sebuah organisasi yang memiliki pegawai sendiri yang kinerja dan motivasinya perlu dikelola secara optimal. Dengan demikian, BKPSDMD bukan sekadar *regulator* dan *executor* sistem penggajian dan kompensasi bagi ribuan PNS Kota Makassar, tetapi juga merupakan pengguna dan penerima



langsung sistem tersebut bagi para pegawainya sendiri. Kinerja internal pegawai BKPSDMD memiliki dampak berganda, selain memengaruhi efektivitas instansi itu sendiri, juga secara langsung memengaruhi kualitas layanan pengelolaan kepegawaian dan penggajian bagi seluruh instansi di Kota Makassar. Jika sistem penggajian di internal BKPSDMD bermasalah, dampak negatifnya akan beresonansi keseluruh birokrasi kota.

Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa isu kompensasi dan sistem penggajian sering menjadi sumber ketidakpuasan dan potensi penurunan kinerja di lingkungan pemerintahan daerah, termasuk yang berpotensi terjadi di BKPSDMD. Persoalan presepsi keadilan kerja mengemuka, dimana pegawai membandingkan kompensasi yang mereka terima dengan rekan sejabat di instansi lain atau dengan beban kerja yang ditanggung, menimbulkan rasa ketidakadilan yang menggerogoti motivasi. Kelambatan dalam pembayaran gaji pokok maupun berbagai tunjangan (seperti tunjangan kinerja, keluarga, atau daerah) merupakan masalah klasik yang tidak hanya menyebabkan ketidakpuasan akut dan kesulitan finansial pegawai, tetapi juga secara signifikan menurunkan semangat kerja. Sistem penggajian PNS yang dikenal rumit dengan banyak komponen (gaji pokok berdasarkan golongan dan masa kerja, ditambah berbagai tunjangan dengan syarat dan besaran berbeda) seringkali kurang dipahami oleh pegawai. Kurangnya transparansi dalam perhitungan dan alokasi ini dapat menimbulkan kebingungan, ketidakpercayaan, dan presepsi ketidakadilan yang lebih dalam. Prinsip pemberian tunjangan kinerja sebagai penghargaan atas capaian hasil kerja juga kerap mengalami distorsi dalam implementasi. Seringkali tunjangan ini dibayarkan secara rutin tanpa korelasi yang kuat dan transparan dengan penilaian kinerja individu atau unit kerja yang objektif, sehingga melemahkan nilai insentifnya dan gagal memotivasi peningkatan kinerja.

Daya saing paket kompensasi pemerintah daerah dihadapkan pada tantangan perkembangan ekonomi Makassar yang pesat, di mana sektor swasta mungkin menawarkan imbalan yang lebih menarik untuk posisi-posisi tertentu. Rendahnya tingkat kompensasi relatif atau ketidakpastian pembayaran dapat menyebabkan masalah kesejahteraan finansial pegawai. Stres finansial yang dialami ini berpotensi terbawa ke tempat kerja, mengganggu konsentrasi, menurunkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya merusak kinerja. BKPSDMD juga menghadapi tantangan dalam menjalankan peran gandanya. Sebagai pengelola sistem penggajian seluruh PNS Makassar, efektivitas dan efisiensi unit penggajian internalnya menjadi krusial. Masalah seperti keakuratan data atau kecepatan proses di internal BKPSDMD tidak hanya berdampak pada kinerja pegawainya sendiri tetapi juga berpotensi menurunkan kinerja PNS secara luas di Kota Makassar. Selain itu, BKPSDMD harus mengimplementasikan kebijakan penggajian yang ditetapkan secara nasional sambil menghadapi konteks dan kebutuhan spesifik daerah serta kemampuan keuangan daerah.



Fleksibilitas dalam penyaluran tunjangan tertentu atau inovasi lokal dalam bentuk penghargaan non-finansial seringkali sangat terbatas, menciptakan ketegangan antara kepatuhan regulasi pusat dan responsivitas terhadap kebutuhan lokal.

Penelitian ini memiliki landasan teoritis yang kokoh dalam ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan Perilaku Organisasi. Teori Keadilan (Equity Theory) menekankan bahwa motivasi individu sangat dipengaruhi oleh persepsi keadilan atas rasio input (usaha, pengalaman, pendidikan) terhadap output (kompensasi) yang mereka terima dibandingkan dengan orang lain. Teori Harapan (Expectancy Theory) menyatakan bahwa motivasi ditentukan oleh keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja (expectancy), kinerja akan menghasilkan imbalan tertentu (instrumentality), dan nilai yang ditempatkan individu pada imbalan tersebut (valence). Dalam konteks ini, kompensasi yang menarik dan terikat pada kinerja menjadi imbalan dengan valensi tinggi. Teori Dua Faktor, memposisikan gaji/penggajian sebagai faktor higienis; ketidakcukupannya menyebabkan ketidakpuasan, meskipun kelebihannya tidak secara otomatis memotivasi. Namun, kompensasi berbasis kinerja dapat berfungsi sebagai motivator. Teori Penguanan (Reinforcement Theory) menjelaskan bahwa perilaku (kinerja) yang diikuti konsekuensi menyenangkan (kompensasi/reward) cenderung diulangi. Model Kinerja Individu menyatakan kinerja sebagai fungsi dari pengetahuan, keterampilan, dan motivasi, di mana kompensasi yang adil dan kompetitif dapat mempengaruhi motivasi dan kemampuan untuk memperoleh pengetahuan/keterampilan.

Secara praktis, penelitian ini sangat signifikan bagi BKPSDMD Kota Makassar. Temuan diharapkan memberikan diagnosis akurat mengenai persepsi pegawai terhadap sistem kompensasi dan penggajian serta hubungannya dengan kinerja mereka. Ini menjadi dasar ilmiah untuk melakukan evaluasi dan perbaikan menyeluruh terhadap sistem penggajian internal, meningkatkan akurasi, ketepatan waktu, dan transparansi; merancang program penghargaan dan pengakuan (finansial maupun non-finansial) yang lebih efektif; mengajukan usulan kebijakan kompensasi yang lebih adil dan kompetitif kepada pemerintah daerah; serta meningkatkan kualitas layanan unit penggajian BKPSDMD bagi seluruh PNS di Makassar. Bagi Pemerintah Kota Makassar secara luas, penelitian ini memberikan masukan berharga bagi pembuat kebijakan mengenai efektivitas sistem kompensasi dalam mendorong kinerja aparatur, khususnya di instansi kunci, dan dapat mendorong alokasi anggaran yang lebih tepat sasaran. Bagi pegawai BKPSDMD sendiri, penelitian ini menjadi saluran sistematis untuk menyampaikan aspirasi dan persepsi mereka mengenai kompensasi dan penggajian. Pada tataran akademik, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sektor publik, khususnya studi tentang manajemen kompensasi



dan pengaruhnya terhadap kinerja dalam konteks birokrasi pemerintah daerah di Indonesia, dengan studi kasus unik pada instansi pengelola SDM itu sendiri.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, masalah utama yang hendak dijawab dalam penelitian ini adalah: "Bagaimana Pengaruh Kompensasi (meliputi Gaji Pokok, Tunjangan, dan Insentif) dan Efektivitas Sistem Penggajian (meliputi Ketepatan Waktu, Akurasi, dan Transparansi) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BKPSDMD Kota Makassar?" Pertanyaan utama ini dielaborasi lebih lanjut untuk memahami persepsi pegawai terhadap keadilan dan kecukupan kompensasi serta efektivitas sistem penggajian; menganalisis pengaruh parsial dan simultan kompensasi serta aspek-aspek sistem penggajian terhadap kinerja; mengidentifikasi faktor dominan yang berpengaruh; serta mengeksplorasi perbedaan persepsi berdasarkan karakteristik demografis pegawai seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja, dan jabatan. Tujuan penelitian dirumuskan secara komprehensif untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan spesifik tersebut. Ruang lingkup penelitian dibatasi pada variabel independen yaitu Kompensasi (persepsi terhadap gaji pokok, tunjangan, insentif) dan Sistem Penggajian (persepsi terhadap ketepatan waktu, akurasi, transparansi), serta variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (persepsi kinerja individu atau berdasarkan indikator penilaian kinerja PNS). Penelitian dilakukan secara spesifik terhadap seluruh PNS di lingkungan Kantor BKPSDMD Kota Makassar pada periode waktu tertentu. Penelitian ini menyadari keterbatasan seperti potensi bias subjektivitas dari data persepsi, keterbatasan fokus pada variabel utama dengan mengesampingkan faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja, serta sifatnya yang kontekstual sehingga generalisasi memerlukan kehati-hatian. Pendahuluan ini memberikan pijakan kuat bagi pembahasan mendalam pada bagian Tinjauan Pustaka, Metode Penelitian, Hasil dan Pembahasan, serta Kesimpulan dan Saran.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan pendekatan kuantitatif yang bersifat eksplanatori (penjelasan). Pendekatan kuantitatif dipilih karena tujuan utama penelitian adalah untuk menguji pengaruh antara variabel-variabel yang telah didefinisikan secara operasional, yaitu Kompensasi (X1) dan Sistem Penggajian (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor BKPSDMD Kota Makassar. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif, melakukan generalisasi terbatas, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan tinjauan pustaka. Sifat eksplanatori berarti penelitian ini berfokus pada menjelaskan bagaimana dan sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen, serta mengidentifikasi faktor mana yang dominan.



Populasi pada penelitian ini adalah keseluruhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor BKPSDMD Kota Makassar yang berjumlah 60 orang. Sampel ditentukan melalui teknik sampling jenuh karena jumlah populasi berada dibawah 100 orang. Penelitian dilakukan langsung di lokasi objek studi, yaitu Kantor BKPSDMD Kota Makassar, untuk mengumpulkan data primer yang relevan dari sumbernya. Desain korelasional digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan arah pengaruh antar variabel, baik secara parsial maupun simultan.

Teknik Pengumpulan Data yang utama adalah kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner disusun dalam bentuk skala Likert (skala 1-5, dimana 1=Sangat Tidak Setuju 2= Tidak Setuju, 3=Kurang Setuju 4=Setuju dan 5=Sangat Setuju). Instrumen Penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yang mana instrumen tersebut digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap semua variabel penelitian yaitu: (1) Kompensasi (dengan indikator persepsi keadilan, kecukupan gaji pokok, tunjangan, insentif); (2) Sistem Penggajian (dengan indikator ketepatan waktu, akurasi, transparansi); (3) Kinerja Pegawai (dengan indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu penyelesaian, efektivitas, kemandirian kerja, atau berdasarkan indikator penilaian kinerja PNS yang berlaku).

Selain kuesioner, dilakukan juga studi dokumentasi untuk memperoleh data sekunder terkait struktur organisasi, jumlah pegawai, kebijakan penggajian yang berlaku di lingkungan BKPSDMD dan Pemkot Makassar, serta data penunjang lainnya. Wawancara terstruktur singkat juga mungkin dilakukan jika diperlukan untuk klarifikasi jawaban kuesioner yang kurang jelas, namun bukan sebagai teknik pengumpulan data utama.

Sumber Data dalam penelitian ini adalah: (1) Data Primer: Diperoleh langsung dari responden penelitian, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Kantor BKPSDMD Kota Makassar, melalui instrumen kuesioner; (2) Data Sekunder: Diperoleh dari dokumen-dokumen resmi Kantor BKPSDMD Kota Makassar, Peraturan Pemerintah, Peraturan Walikota, laporan kepegawaian, panduan penilaian kinerja, dan sumber dokumen publik lainnya yang relevan.

Dalam teknik analisis data instrumen kuesioner akan diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Uji Validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur aspek yang ingin diukur dari variabel yang bersangkutan (misalnya menggunakan korelasi Product Moment Pearson). Uji Reliabilitas dilakukan untuk memastikan konsistensi alat ukur (kuesioner) dalam mengukur variabel yang sama (misalnya menggunakan koefisien Cronbach's Alpha). Setelah melakukan Uji Validitas dan Reliabilitas, penelitian dilanjutkan ke tahap uji hipotesis yang bertujuan untuk melihat besar pengaruh partial maupun



simultan masing masing variabel. Uji hipotesis tersebut dilaksanakan melalui Uji parsial (Uji t), Uji Simultan (Uji F) dan Koefisien Determinasi (*R Square*)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Obek Penelitian

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Pembentukan ini sejalan dengan amanat Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, yang bertujuan untuk melakukan penataan ulang organisasi pemerintahan daerah agar lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugasnya.

BKPSDMD Kota Makassar memiliki peran strategis dalam membantu Wali Kota Makassar melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian serta pendidikan dan pelatihan. Tujuannya adalah untuk mewujudkan sumber daya manusia (SDM) Aparatur Sipil Negara (ASN) yang unggul dan profesional, seiring dengan visi Kota Makassar sebagai kota dunia yang cerdas (smart city) dan berintegritas. Lembaga ini bertanggung jawab dalam menyusun kebijakan teknis, memberikan dukungan operasional, serta melakukan evaluasi dan pembinaan teknis terkait manajemen kepegawaian di lingkungan Pemerintah Kota Makassar.

Visi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar adalah "Percepatan Mewujudkan Makassar Kota Dunia yang Sombere dan Smart City dengan Imunitas Kuat untuk Semua". Visi ini didukung oleh misi Revolusi Sumber Daya Manusia (SDM) dan Percepatan Reformasi Birokrasi menuju SDM Kota yang Unggul dengan Pelayanan Publik Kelas Dunia Bersih dari Indikasi Korupsi. Secara keseluruhan, visi dan misi ini menggambarkan komitmen instansi untuk membangun ASN yang profesional dan berintegritas, yang mampu mendukung terwujudnya Makassar sebagai kota global yang cerdas, berbudaya, dan memiliki ketahanan yang kuat, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik yang bebas dari korupsi.

Struktur organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar dirancang untuk mendukung tugas dan fungsi utama mereka dalam manajemen kepegawaian. Secara garis besar, organisasi ini dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang bertanggung jawab langsung kepada Wali Kota melalui Sekretaris Daerah. Dalam menjalankan tugasnya, Kepala Badan dibantu oleh seorang Sekretaris yang membawahi subbagian-subbagian seperti Perencanaan dan Pelaporan, Keuangan, serta Umum dan



Kepegawaian. Bagian Sekretariat ini bertugas memastikan seluruh administrasi, perencanaan, dan operasional internal berjalan dengan lancar.

Selanjutnya, struktur ini dibagi menjadi beberapa Bidang, yang masing-masing memiliki fokus tugas spesifik. Terdapat Bidang Pengadaan, Pemberhentian, dan Informasi, yang mengurus rekrutmen dan pensiun pegawai. Bidang Mutasi bertanggung jawab atas perpindahan dan promosi jabatan. Kemudian, ada Bidang Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Kompetensi yang fokus pada peningkatan kapasitas dan keahlian ASN. Terakhir, Bidang Kinerja dan Penghargaan bertugas mengelola penilaian kinerja dan memberikan apresiasi kepada pegawai yang berprestasi. Pembagian bidang-bidang ini menunjukkan spesialisasi tugas untuk memastikan setiap aspek manajemen SDM ditangani secara profesional dan terstruktur.

Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel karakteristik usia responden dapat diketahui bahwa responden yang usia 21-30 tahun sebanyak 3 orang (5%), dan kelompok usia 31-40 tahun sebanyak 19 orang (32%), kelompok 41-50 sebanyak 23 orang (38%), sedangkan kelompok usia >50 sebanyak 15 orang (25%).

Tabel 1. Usia Responden

| No. | Usia (Tahun) | Jumlah Responden | Presentase |
|--------------|--------------|------------------|-------------|
| 1. | 20-30 | 3 | 5% |
| 2. | 31-40 | 19 | 32% |
| 3. | 41-50 | 23 | 38% |
| 4. | >60 | 15 | 25% |
| Total | | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel karakteristik jenis kelamin responden dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki adalah sebanyak 35 orang atau 58% dari total sampel dan responden yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 25 orang atau 42% dari total sampel.

Tabel 2. Jenis Kelamin Responden

| No | Jenis Kelamin | Tanggapan Responden | |
|--------------|---------------|---------------------|-------------|
| | | Orang | Persen |
| 1. | Laki-laki | 35 | 58% |
| 2. | Perempuan | 25 | 42% |
| Total | | 60 | 100% |



Berdasarkan tabel pendidikan terakhir responden dapat diketahui bahwa dari 60 responden, jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 38 orang atau 63%, S2 sebanyak 17 orang atau 28%, S3 sebanyak 5 orang atau 8%.

Tabel 3. Pendidikan Terakhir Responden

| No | Pendidikan Terakhir | Tanggapan Responden | |
|--------------|---------------------|---------------------|-------------|
| | | Orang | Presentase |
| 1. | D3 | 0 | 0 |
| 2. | S1 | 38 | 63% |
| 3. | S2 | 17 | 28% |
| 4. | S3 | 5 | 8% |
| Total | | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel Masa Kerja Responden dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini umumnya memiliki masa kerja antara 1-5 tahun sebanyak 11 orang dengan persentase(18%), masa kerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (25%), masa kerja 11-15 tahun sebanyak 20 orang (33%), masa kerja 15-25 Tahun sebanyak 14 orang (23%).

Tabel 4. Masa Kerja Responden

| No | Lamanya Bekerja (Tahun) | Tanggapan Responden | |
|--------------|-------------------------|---------------------|----------------|
| | | Orang | Presentase (%) |
| 1 | 1-5 | 11 | 18% |
| 2 | 6-10 | 15 | 25% |
| 3 | 11-15 | 20 | 33% |
| 4 | 15-25 | 14 | 23% |
| Total | | 60 | 100% |

Analisis Data

Uji Prasyarat

Uji validitas dilakukan untuk mengukur atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden (Ghozali, 2021). Uji validitas dilakukan dilakukan dengan taraf signifikan 0,05. Hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan dengan r-tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n - 2$. Dalam pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan menghasilkan r-tabel 0,256 jika $r\text{-hitung} >$ pada r-tabel, maka instrument penelitian ini dikatakan valid. Berikut ini hasil dari uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.



Tabel 5. Uji Validitas

| Item | r-hitung | r-tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
| X1 | 0,759 | 0,256 | Valid |
| X2 | 0,336 | 0,256 | Valid |
| X3 | 0,682 | 0,256 | Valid |
| X4 | 0,718 | 0,256 | Valid |
| X5 | 0,547 | 0,256 | Valid |
| X6 | 0,649 | 0,256 | Valid |
| X7 | 0,791 | 0,256 | Valid |
| X8 | 0,305 | 0,256 | Valid |
| X9 | 0,638 | 0,256 | Valid |
| X10 | 0,723 | 0,256 | Valid |
| X11 | 0,629 | 0,256 | Valid |
| X12 | 0,649 | 0,256 | Valid |
| X13 | 0,691 | 0,256 | Valid |
| X14 | 0,500 | 0,256 | Valid |
| X15 | 0,603 | 0,256 | Valid |
| X16 | 0,754 | 0,256 | Valid |
| X17 | 0,745 | 0,256 | Valid |
| X18 | 0,373 | 0,256 | Valid |
| Y1 | 0,832 | 0,256 | Valid |
| Y2 | 0,476 | 0,256 | Valid |
| Y3 | 0,408 | 0,256 | Valid |
| Y4 | 0,601 | 0,256 | Valid |
| Y5 | 0,777 | 0,256 | Valid |
| Y6 | 0,587 | 0,256 | Valid |
| Y7 | 0,320 | 0,256 | Valid |
| Y8 | 0,845 | 0,256 | Valid |
| Y9 | 0,808 | 0,256 | Valid |

Berdasarkan tabel uji validitas menunjukkan bahwa terdapat 32 pernyataan yang valid dari 32 jumlah pernyataan. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan untuk mengumpulkan data selanjutnya uji reliabilitas atau uji kendalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pertanyaan pada kuesioner penelitian (Sugiyono, 2019). Pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan realible apabila nilai



yang ditetapkan yaitu cronbach's Alpha > 0, 06 berikut hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari tabel dibawah ini.

Tabel 6. Uji Realibilitas

| Reliability Statistics | |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .918 | 27 |

Hasil output diatas menunjukan Cronbach's alpha sebesar $0,920 > 0,6$. Hal ini menunjukkan seluruh item pertanyaan dalam penelitian in dinyatakan reliable atau konsisten.

Uji Hipotesis

Uji-t, atau t-test, adalah sebuah metode statistik parametrik yang digunakan untuk membandingkan rata-rata dari dua kelompok data untuk menentukan apakah ada perbedaan yang signifikan secara statistik di antara keduanya, dengan asumsi bahwa data berdistribusi normal dan memiliki varians yang sama (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023).

Tabel 7. Uji Partial (Uji t)

| Model | Coefficients ^a | | | t | Sig. |
|-------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | | |
| 1 | (Constant) | 4.406 | 3.375 | 1.305 | .197 |
| | Kompensasi | .253 | .111 | .250 | .026 |
| | Sistem Penggajian | .645 | .111 | .633 | <.001 |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan tabel uji t diketahui nilai signifikan untuk pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai adalah $0,026 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,280 > t$ tabel $2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima terdapat pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Pegawai. Kemudian, diketahui juga bahwa nilai sig untuk pengaruh Sistem Penggajian-faire terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,781 > t$ tabel $2,002$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima terdapat pengaruh Sistem Penggajian terhadap kinerja Pegawai.

Uji-f, atau F-test, adalah uji statistik yang digunakan untuk membandingkan varians dari dua atau lebih kelompok data. Dalam konteks regresi linear, uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kurniawan & Puspitaningtyas, 2023). Uji ini juga dikenal sebagai Uji



ANOVA (Analysis of Variance), di mana hipotesis nolnya adalah bahwa rata-rata dari semua kelompok adalah sama.

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 286.298 | 2 | 143.149 | 66.148 | <.001 ^b |
| | Residual | 123.352 | 57 | 2.164 | | |
| | Total | 409.650 | 59 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Sistem Penggajian, Kompensasi

Berdasarkan tabel uji f diketahui nilai signifikan untuk pengaruh pengaruh Kompensasi dan Sistem Penggajian secara simultan terhadap kinerja Pegawai. adalah sebesar $0,001 < 0.5$ dan nilai f hitung $66.148 > f$ tabel $3,159$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh Kompensasi dan Sistem Penggajian secara simultan terhadap kinerja Pegawai.

Koefisien determinasi, yang dilambangkan dengan R^2 atau r^2 , adalah ukuran statistik dalam analisis regresi yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen (terikat) dapat dijelaskan oleh variabel independen (bebas) Iba & Wardhana (2024). Nilainya berkisar antara 0 dan 1, atau jika dinyatakan dalam persentase, antara 0% hingga 100%.

Semakin tinggi nilai koefisien determinasi (mendekati 1 atau 100%), maka semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi variabel dependen, artinya variabel independen memiliki kemampuan yang kuat untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi rendah (mendekati 0 atau 0%), ini menunjukkan bahwa variabel independen tidak mampu menjelaskan sebagian besar variasi variabel dependen, dan variasi tersebut kemungkinan besar dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang diteliti.

| Model Summary | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .836 ^a | .699 | .688 | 1.471 |

a. Predictors: (Constant), Sistem Penggajian, Kompensasi

Berdasarkan output koefisien determinasi diketahui R square sebesar 0,699. Hal ini berarti pengaruh variabel Kompensasi dan Sistem Penggajian secara simultan berpengaruh sebesar 69,9% terhadap kinerja Pegawai, sisanya 30,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya.



Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar terbukti benar dan diterima. Hal ini dibuktikan melalui uji statistik secara parsial (uji t) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi yang berada di bawah ambang batas ($\alpha = 0,05$), yang berarti secara statistik terdapat hubungan yang kuat antara pemberian kompensasi dan peningkatan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penemuan ini didukung oleh sutrisno (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi yang cukup besar dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Pengaruh Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Pegawai

Sistem Penggajian berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Di Kota Makassar. Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa sistem penggajian berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) di Kota Makassar dapat diterima. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa sistem penggajian memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penggajian yang jelas dan mudah diipahami dapat memotivasi dan meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian Rahmawati & Mahdani (2022), mereka menyatakan bahwa sistem akuntansi penggajian yang transparan dan adil dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi dan sistem penggajian secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut, ketika diuji secara bersama-sama, memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak hanya bergantung pada satu aspek, melainkan kombinasi antara sistem kompensasi dan penggajian yang terintegrasi dan selaras dengan kebutuhan pegawai.



KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Sistem Penggajian Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar” maka dapat disimpulkan beberapa hal yaitu: (1) Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini “Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar” DITERIMA. semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya; (2) Hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini “Sistem Penggajian berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kota Makassar” DITERIMA. Sistem Penggajian yang transparan dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai; (3) Hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini “Kompensasi dan Sistem Penggajian berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kota Makassar” DITERIMA. pengembangan kompensasi dan sistem penggajian yang efektif merupakan strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDMD Kota Makassar.

REFERENSI

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Konsep dan Indikator)*. Pustaka Setia

Ghozali, 202m1. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10. Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *jurnal Ema*, 6(1), 17-26.

Takaria, Zifora Yanesya, and Miharni Tjokrosaputro. 2024. “Pengaruh Penggunaan Dan Respons Chatbot Terhadap Kepuasan Konsumen E-Commerce.” *Jurnal Ekonomi* 29(3):446–68. doi: 10.24912/je.v29i3.2322.

Iba, Z. & Wardhana, A. (2024). *Analisis Regresi & Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis Menggunakan SPSS 29.0 & SMART-PLS 4.0 (pp.60-116)*. CV. Eureka Media Aksara

Kurniawan, A. W. & Puspitaningtyas, Z. (202023). *Metode Penelitian Kuantitatif (Edisi Revisi)*. Yayasan Kita Menulis

Nur, S. W., & Akal, A. T. U. (2021). Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 516 <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i2.1671>

Rahmawati, M., & Mahdani, S. (2022). Sistem Akuntansi Penggajian Pada PT. Socfindo Seumanyam Kabupaten Nagan Raya. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(2), 75-84.



Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung. Alfabeta.

Sutrisno, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bakrie Pangripta Loka (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta). <https://repository.mercubuana.ac.id/79470>.

