J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.3, April 2025

# Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut

**Tanti Triyani Lumanau[1], Harries Madiistriyatno[2], Kemal Taufik[3]**
Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
E-mail: lumanaut4n.stimaimmi49@gmail.com

**Article History:**
Received: 16 Februari 2025
Revised: 27 Maret 2025
Accepted: 04 April 2025

**Keywords:** *Competency Development, Remuneration and Performance.*

***Abstract:*** *This study aims to analyze the influence of competency development and remuneration on the performance of Civil Servants (ASN) at the Secretariat of the Directorate General of Sea Transportation. The research sample consists of 77 employees selected randomly from a population of 332 employees using the Slovin formula. The results show that competency development has a positive and significant effect on ASN performance, with a determination coefficient of 79.6% (t-value = 17.402 > t-table = 1.660). Remuneration also has a positive and significant effect on ASN performance, with a determination coefficient of 66.6% (t-value = 5.257 > t-table = 1.660). Simultaneously, competency development and remuneration have a very strong influence on ASN performance, with an R Square value of 80.8%. The F-test confirms a significant influence (F-value = 156.143 > F-table = 2.730; p < 0.05).*

**Kata Kunci:** Pengembangan Kompetensi, Remunerasidan Kinerja.

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan kompetensi dan remunerasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Sampel penelitian terdiri dari 77 pegawai yang dipilih secara acak dari populasi 332 pegawai menggunakan rumus Slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan koefisien determinasi 79,6% (thitung = 17,402 > ttabel = 1,660). Remunerasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dengan koefisien determinasi 66,6% (thitung = 5,257 > ttabel = 1,660). Secara simultan, pengembangan kompetensi dan remunerasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja ASN dengan nilai R Square sebesar 80,8%. Uji F menunjukkan pengaruh yang signifikan (Fhitung = 156,143 > Ftabel = 2,730; p < 0,05).

## PENDAHULUAN

Pada era digital seperti saat ini, perkembangan teknologi semakin berkembang pesat dan cepat. Agar tetap dapat mengikuti perkembangan tersebut organisasi dituntut untuk peka mengikuti perubahan yang terjadi. Pada era digital saat ini, persaingan dunia usaha baik milik pemerintah maupun milik swasta sangat ketat maka salah satu modal penting bagi suatu organisasi dalam bersaing adalah memperhatikan sumber daya manusia (SDM). ”Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi”. Bersaing dan berkembangnya organisasi bisa tercapai jika kinerja sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki sudah baik karena peranannya sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan organisasi.

Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari praktisi Sumber Daya Manusia memastikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi. Kompetensi kini telah menjadi bagian dari bahasa manajemen pengembangan. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Metode yang digunakan untuk mengidentifikasi kompetensi pegawai dapat dilihat dari tingkat pendidikan ataupun dengan kemampuan pegawai dalam mengelola aplikasi komputer. Kompetensi yang dimiliki pegawai secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen. Dengan kata lain, kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung sistem kerja Kompetensi pegawai merupakan faktor yang penting dan berpengaruh pada pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi. Kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh para pegawai. Dengan demikian, untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, maka setiap pegawai didalamnya diharuskan memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Remunerasi adalah imbalan yang diperoleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai penghargaan atas kinerja yang dilakukan. Lebih spesifiknya, remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah tunjangan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Prinsip dalam remunerasi adalah pemberian tunjangan kinerja (tukin) kepada pegawai didasarkan pada jabatan dan kelas jabatan. Tukin sendiri merupakan tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan evaluasi jabatan dan capaian prestasi masing-masing pegawai yang di lihat dari buku bulanan. Ada tiga unsur penilaian agar pegawai dapat menerima tukin, yakni berdasarkan absensi elektronik atau kehadiran, kinerja atau capaian, dan disiplin. Dalam prosesnya, remunerasi Aparatur Sipil Negara (ASN) diberikan bertahap sesuai dengan penilaian reformasi birokrasi yang dilakukan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. Semakin tinggi nilai reformasi birokrasi yang didapat, semakin besar tunjangan kinerja yang diperoleh Aparatus Sipil Negara (ASN).

Remunerasi berfungsi untuk mendorong Aparatur Sipil Negara (ASN) agar berkembang menjadi manusia berkualitas, mengelola Aparatur Sipil Negara (ASN) yang produktif. Sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan persaingan positif antara masing-masing pegawai, akan sangat terlihat pegawai yang benar-benar rajin, pegawai yang mengikuti arus saja, pegawai yang pemalas, pegawai yang rajin bekerja, atau yang tidak rajin bekerja dan seterusnya, sehingga akan terpacu suasana yang semangat untuk membangun dan mengembangkan diri. Remunerasi

mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang ataupun barang, baik yang diberikan secara langsung ataupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari tunjangan khusus, tunjangan jabatan, gaji atau upah, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bonus yang terdiri atas fasilitas, kesehatan, santunan musibah, cuti, dana pensiun, gaji. Kebijakan pemberian Remunerasi dan berkaitannya dengan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan bagian dari usaha reformasi birokrasi yang dirancang oleh pemerintah melalui Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut.

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat diartikan sebagai suatu penilaian untuk mengetahui tujuan akhir yang ingin dicapai oleh individu, kelompok maupun organisasi. Seiring pesatnya perkembangan teknologi serta tuntutan era digitalisasi, telah mengubah paradigma dalam bekerja. Organisasi lebih mengutamakan pola efektivitas dan efisiensi dalam melakukan kegiatan, yang pada akhirnya semakin dipengaruhi pula oleh pemanfaatan aplikasi teknologi informasi dan komunikasi. Kinerja seseorang dapat dilihat dari proses kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Misalnya mengelola aplikasi komputer. Aplikasi yang dimaksud adalah *Microsoft Office. Microsoft office* adalah kumpulan apikasi perangkat lunak kantoran yang berguna untuk menyelesaikan tugas sesuai jenis aplikasi masing-masing yang bertujuan untuk memudahkan sesuatu pekerjaan. Seorang Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki kinerja yang baik, untuk mendapatkan target yang harus dicapai. Jika hal tersebut tidak ada dalam diri setiap pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut (DJPL) maka target organisasi tidak akan tercapai dengan sempurna. Rendahnya tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari belum tercapai hasil maksimal pada target output. Rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) juga dapat disebabkan oleh kendala-kendala teknis seperti kurang dipahaminya tugas pokok dan fungsi seorang pegawai, beban kerja yang tinggi (dapat disebabkan karena kurangnya pegawai, volume kerja yang tinggi dan lain-lain) dan kurang sepadannya imbalan terhadap volume kerja yang tinggi.

Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara, adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang Aparatur Sipil Negara. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang Aparatur Sipil Negara, dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh Aparatur Sipil Negara yang bersangkutan dalam melaksana-kan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan Aparatur Sipil Negara, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan. Penilaian kinerja didasarkan pada pengukuran kinerja yang dapat dilakukan setiap bulan, triwulan, semesteran, atau tahunan serta didokumentasikan dalam dokumen pengukuran kinerja sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## KAJIAN PUSTAKA

### Pengembangan Kompetensi

Menurut pendapat Wibowo Buduharto (2017:117), pengembangan kompetensi adalah meningkatkan kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang di dasari oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengertian ini menunjukkan bahwa karyawan yang kompeten adalah yang mampu melakukan pekerjaan atau tugas dari organisasi yang didasari dari pengetahuan selama menempuh pendidikan, ketrampilan dalam mengasah kemampuan dirinya, dan semua hal tersebut ditunjukkan dengan sikap kerja yang profesional dan kompeten.

**Remunerasi**

Menurut pendapat Pratama Deka Agung, (2017:92) mengemukakan pengertian remunerasi bahwa, dalam praktiknya remunerasi diberikan kepada pegawai sebab atas dasar adanya hubungan kerja, dimana ketika suatu pekerjaan telah diselesaikan maka remunerasi dapat diterima. Secara umum banyak sekali pendapat yang menilai bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Akan tetapi yang perlu dipahami bahwa didalam remunerasi tidak mengenal adanya balasan yang berupa non-finansial sehingga letak perbedaan dengan konsep kompensasi pada hal itu.

**Kinerja**

Menurut Suci Prawirosentono dalam Lijan Sinambela, (2017:481) mengemukakan pengertian kinerja bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

**METODE**

Penelitian ini penulis lakukan bertempat dimana penulis bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut beralamat di JI. Medan Merdeka Barat No. 8 Gedung Karsa Lt. 4, Jakarta Pusat Kode Pos :10110 Kontak: Telp: (021)3842440 Ext.1104 | Fax: (021)3845430.. Adapun waktu penelitian ini setelah penulis dapat menyelesaikan selruh mata kuliah dengan nilai sangat memuaskan. Penelitian ini penulis mulai pada bulan April sampai bulan Juni Tahun 2024.

Jenis penelitian menggunakan desain deskriptif atau kuantitatif yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Menurut pendapat Sugiyono (2019:52) mengemukakan jenis penelitian bahwa, metode deskriptif juga Asosiatif data dihimpun, disusun secara sistematis, faktual dan cermat, namun tidak dijelaskan hubungan diantara variabel tidak dilakukan uji atau prediksi. Pada metode korelasi, hubungan antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Metode yang digunakan adalah motode survey dengan menggunakan angket atau kuesioner yang sebarkan pada responden

Metode yang digunakan adalah motode survey dengan menggunakan kuesioner. Pada metode korelasi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Jadi metode korelasi untuk mencari hubungan diantara variabel independen dan terhadap dependen.

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut Harries Madiistriyatno (2021:105), mengemukakan pengertian populasi bahwa, populasi adalah merupakan suatu wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas baik dan karateristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti sebagai populasinya untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulannya".

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut seluruhnya berjumlah 332 orang Aparatur Sipil Negara.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling* atau secara acak. Dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel dapat digunakan model rumus Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2017:78), yaitu :

n = jumlah sampel
N = jumlah populasi
e = Nilai kritis (batas ketelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel).

Dalam hal ini penulis menggunakan error sebesar 0,10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

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

$$= \frac{332}{1 + 332\,(0{,}10)^2}$$

= 76,852 dibulatkan jadi 77 orang sampel

Sehingga yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 77 orang sebagai sampel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Data Penelitian

### Uji Normalitas

Untuk mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen ($X_1$, dan $X_2$) maupun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini, dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan menggunakan perhitungan Chi kuadrat ($X^2$) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows input* diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Analisis Chi Square

**Test Statistics**

| | Pengembangan Kompetensi (X1) | Remunerasi (X2) | Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) |
|---|---|---|---|
| Chi-Square | 10.364[a] | 7.688[b] | 7.714[c] |
| df | 13 | 9 | 10 |
| Asymp. Sig. | .899 | .841 | .866 |

a. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 5.5.
b. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 7.7.
c. 0 cells (.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 7.0.

Hasil uji normalitas variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$), diperoleh nilai $X^2_{hitung}$ sebesar 10.000, sedangkan nilai $X^2_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0{,}05$ dan derajat kebebasan (df) = 13 adalah sebesar 22,368 ($X^2_{tabel}$ terlampir). Dengan demikian $X^2_{hitung}$ lebih kecil dari pada $X^2_{tabel}$. Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$), berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Hasil uji normalitas variabel Remunerasi ($X_2$) diperoleh nilai $X^2_{hitung}$ sebesar 7,688 sedangkan nilai $X^2_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0{,}05$ dan derajat kebebasan (df) = 9 adalah

sebesar 16,919 ($X^2_{tabel}$ terlampir). Dengan demikian $X^2_{hitung}$ lebih kecil daripada $X^2_{tabel}$. Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Remunerasi ($X_2$) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Pada uji normalitas variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), diperoleh nilai $X^2_{hitung}$ sebesar 7.714 sedangkan nilai $X^2_{tabel}$ pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) = 10 adalah sebesar 18,307 ($X^2_{tabel}$ terlampir). Dengan demikian $X^2_{hitung}$ lebih kecil daripada $X^2_{tabel}$. Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

**Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$), dan Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows input* dilihat pada tabel 2 berikut ini.

**Tabel 2.** Hasil Analisis Korelasi Parsial

**Correlations**

| | | Pengembangan Kompetensi (X1) | Remunerasi (X2) | Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) |
|---|---|---|---|---|
| Pengembangan Kompetensi (X1) | Pearson Correlation | 1 | -.047 | .892** |
| | Sig. (2-tailed) | | .686 | .000 |
| | N | 77 | 77 | 77 |
| Remunerasi (X2) | Pearson Correlation | -.047 | 1 | .816 |
| | Sig. (2-tailed) | .686 | | .174 |
| | N | 77 | 77 | 77 |
| Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) | Pearson Correlation | .892** | .816 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .174 | |
| | N | 77 | 77 | 77 |

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari hasil analisa data-data dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* pada tabel 2 tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut:

**a. Variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)**

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai sebesar 0,892 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,892. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\% = 0,892^2 \times 100\%$

$= 0,796 \times 100\%$

$= 79,6\ \%$.

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$)

mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) mempunyai pengaruh sebesar 79,6% dan sisanya sebesar 20,4% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

**b. Variabel Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)**

Dari output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial antara variabel Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai sebesar 0,816 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,940. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut:

$KD = r^2 \times 100\% = 0{,}816^2 \times 100\%$

$= 0{,}666 \times 100\%$

$= 66{,}6\%$.

Dengan hasil tersebut diatas dapat dikatakan bahwa variabel Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) mempunyai pengaruh sebesar 66,6% dan sisanya sebesar 33,4% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

**Koefisien Korelasi Berganda**

Berdasarkan hasil analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni variabel ($X_1$ dan $X_2$) mempengaruhi variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut:

**Tabel 3.** Analisis Koefisien korelasi secara Bersama-sama

**Model Summary[b]**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | .899[a] | .808 | .803 | 3.00012 | 1.595 |

a. Predictors: (Constant), Remunerasi (X2), Pengembangan Kompetensi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,899 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,808 atau 80,8%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) dan Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.** Nilai Koefisien Korelasi dan Interpretasi

| Koefisien Korelasi | Interpretasi |
|---|---|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |

| | |
|---|---|
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

Sumber: Sugiyono (2019:183)

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$), dan Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.** Analisis regresi linear berganda

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 7.133 | 2.979 | | 3.066 | .003 |
| | Pengembangan Kompetensi (X1) | .913 | .052 | .886 | 17.402 | .000 |
| | Remunerasi (X2) | .614 | .062 | .615 | 5.257 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

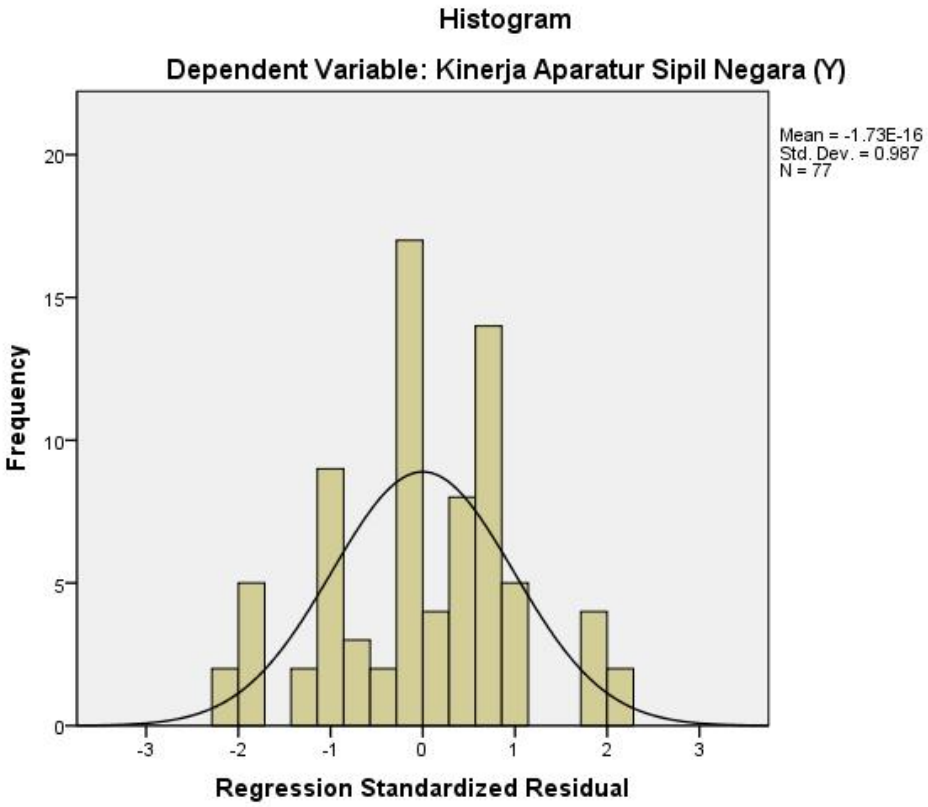
Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = 7{,}133 + 0{,}913\ X_1 + 0{,}614\ X_2}$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Nilai konstanta intersep sebesar 7,133 menyatakan bahwa jika variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$), variabel Remunerasi ($X_2$) meningkat I satuan, maka variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan meningkat sebesar 7,133 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 7,133 menggambarkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) rata-rata jika Pengembangan Kompetensi ($X_1$) dan Remunerasi ($X_2$) nilainya nol.
b. Nilai koefisien regresi variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah sebesar 0,913. Hal ini berarti jika variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) sebesar 0,913 dengan asumsi variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) dan variabel Remunerasi ($X_2$) dianggap konstan.
c. Nilai koefisien regresi variabel Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) adalah sebesar 0,614. Hal ini berarti jika variabel Remunerasi ($X_2$) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) akan meningkat sebesar 0,614 dengan asumsi variabel Remunerasi ($X_2$), dan variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) dianggap konstan.

Untuk lebih jelas lihat grafik hasil analisis regresi linear berganda antara variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) dan Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* sebagai berikut:




**Gambar 1.** Grafik

**Uji t**

Untuk dapat mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian ini diantaranya adalah Pengembangan Kompetensi ($X_1$) dan variabel Remunerasi ($X_2$) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) dilakukan pengujian $t_{hitung}$ dan $t_{tabel}$. Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara $t_{hitung}$ dengan $t_{tabel}$ yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut:

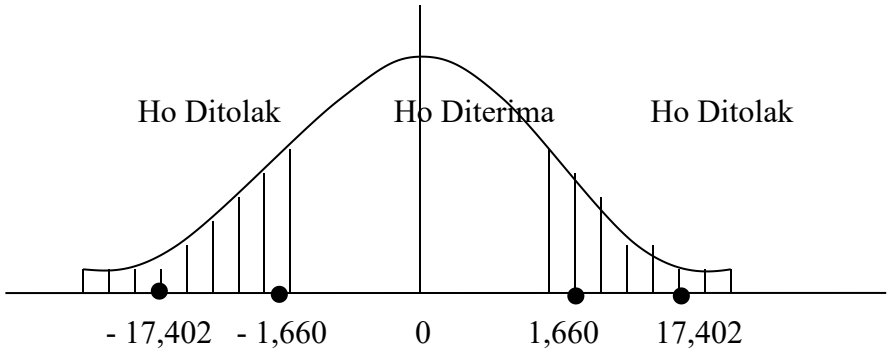
**Tabel 6.** Hasil Uji t (Hipotesis)

| Variabel | Nilai | Standard Error | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|---|---|---|---|---|
| Pengembangan Kompetensi ($X_1$) | 0,913 | 0,52 | 17,402 | 1,660 |
| Remunerasi ($X_2$) | 0,614 | 0,062 | 5,257 | 1,660 |

Berdasarkan hasil uji t tersebut di atas, bahwa secara nyata variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai $t_{hitung}$ > dari $t_{tabel,}$ dengan demikian dapat dikatakan bahwa $H_0$ ditolak $H_a$ diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan. Sedangkan variabel Remunerasi($X_2$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y), dimana nilai $t_{hitung}$ > dari $t_{tabel,}$ secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa $H_0$ ditolak $H_a$ diterima artinya ada pengaruh sangat kuat.

Berikut ini hasil uji t antara variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) mempengaruhi

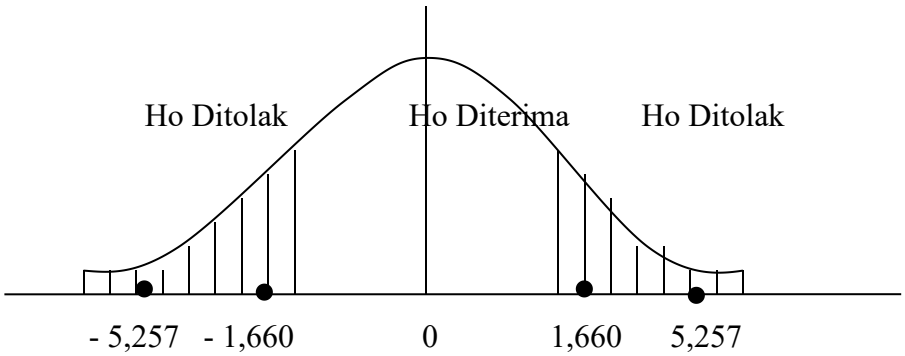
variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:




**Gambar 2.** Kurva Uji t Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar = 17.402 > $t_{0,05\ (75)}$ = 1,660, maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan.

Berikut ini uji t antara variabel Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) maka dapat dilihat dalam bentuk kurvanya sebagai berikut:




**Gambar 3.** Kurva Uji t Hipotesis Kedua

Dari hasil uji hipotesis antara variabel Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai $t_{hitung}$ sebesar = 5,257 > $t_{0,05\ (75)}$ = 1,660, maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

**Uji F (Anova)**

Untuk mengetahui hasil uji $F_{hitung}$ (Anova) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for windows* yakni uji ANOVA, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji F Secara Bersama-sama

**ANOVA[b]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2810.804 | 2 | 1405.402 | 156.143 | .000[a] |
| | Residual | 666.053 | 74 | 9.001 | | |
| | Total | 3476.857 | 76 | | | |

a. Predictors: (Constant), Remunerasi (X2), Pengembangan Kompetensi (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for windows* yakni uji ANOVA atau $F_{hitung}$ antara variabel Pengembangan Kompetensi ($X_1$) dan Remunerasi ($X_2$) mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) diperoleh nilai $F_{hitung}$ sebesar 156,143 dimana lebih besar dari $F_{tabel\ (76)}$ sebesar 2,730 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

**Interpretasi Data**

Berdasarkan pada hasil analisis data di interpretasikan antara variabel Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel Pengembangan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: KD = $r^2$ x 100%. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,892. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut: KD = $r^2$ x 100% = $0{,}892^2$ x 100% = 0,796 x 100% = 79,6%. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Pengembangan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara mempunyai pengaruh sebesar 79,6% dan sisanya sebesar 30,9% disebabkan oleh faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.

Sedangkan variabel Remunerasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut: KD = $r^2$ x 100%. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,816. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : KD = $r^2$ x 100% = $0{,}816^2$ x 100% = 0,666 x 100% = 66,6%. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Remunerasi mempunyai pengaruh sebesar 66,6% mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara dan sisanya 33,4% disebabkan oleh faktor lainnya tidak diamati oleh penulis.

Secara simultan hasil analisis data di interpretasikan antara variabel Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Hasil analisanya antara variabel Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara menghasilkan nilai R sebesar 0,899 tingkat pengaruhnya sangat kuat, sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,808 atau 80,8%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki nilai positif dan secara nyata bahwa ada pengaruh yang sangat kuat.

## KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah penulis bahas pada bab sebelumnya, maka pada bab ini penulis akan menarik kesimpulan dari hasil analisa yang telah peneliti lakukan, adapun kesimpulannya adalah sebagai berikut ini :

1. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif antara variabel Pengembangan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai parsial sebesar 0,892 berarti ada pengaruh kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 79,6%. Hal ini di buktikan dengan uji hipotesis variabel Pengembangan Kompetensi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai $t_{hitung} = 17.402 > t_{0,05\ (75)} = 1,660$ maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima berarti berpengaruh signifikan.
2. Berpengaruh positif antara Remunerasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai parsial sebesar 0,816 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 66,6%. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis variabel Remunerasi mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai $t_{hitung} = 5,257 > t_{0,05\ (75)} = 1,660$, maka $H_o$ ditolak dan $H_a$ diterima berarti berpengaruh signifikan.
3. Secara simultan pengaruh positif variabel Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan nilai korelasi secara simultan sebesar 0,899 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,808 atau 80,8%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi mempengaruhi variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan dengan uji F (ANOVA) atau $F_{hitung}$ variabel Pengembangan Kompetensi dan Remunerasi secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara diperoleh nilai sebesar 156,143 dimana lebih besar dari $F_{tabel\ (76)}$ sebesar 2,730 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat pengaruh signifikan.

## DAFTAR REFERENSI

Abdurrahmat Fathoni, 2015, *Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara* , Badan Penerbit Gunung Agung. Jakarta.

Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Profesionalisme KerjaRemunerasi Budaya Kerja Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kabupaten Jembe*r. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

Agusti, W., Purwanti, P., & Lestari, S. (2017). *Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Sikap Sosial Siswa Kelas Xi Akuntansi Smk Negeri 3 Pontianak*. Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran, 7(5).

Agustina, Haryono dkk.2015. *Penerapan Pembelajaran Model Problem Posing Sebagai Upaya Peningkatan Kemampuan Analisis Dan Prestasi Belajar Pada Materi Kelarutan Danhasil Kali Kelarutan Siswa Kelas XI IPA 3 SMA Negeri Gondangrejo Tahun Ajaran 2013/2014*. Jurnal Pendidikan Kimia, Program Studi Pendidikan Kimia, Vol. 4 No. 2 Tahun 2015, ISSN 2337-9995

Ahmadiansah, R. 2020. *Psikologi Industri & Organisasi: Tinjauan Motivasi dan Kepuasan Kerja*. Yogyakarta: Kreasi Total Media. Retrieved from http://perpus.iainsalatiga.ac.id/lemari/fg/free/pdf/?file=http://perpus.iainsalatiga.ac.id/g/pdf/public/index.php/?pdf=9045/1/Psikologi%20Industri

Angliawati, Ria. 2016. *Peran Remunerasi Terhadap Kualitas Pelayanan Publik*: Theoritical Review. Ecodemica, Vol. IV, No. 2

Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Atmodiwirio Soebagio, 2016. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Badan Penerbit Ardadizya Jaya. Jakarta.

Berry dan Houston dalam Kasim, 2018, *Analisis Kebijakan Negara*. Badan Penerbit Erlangga Jakarta.

Duwi Priyatno, 2015, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 28*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.

Effendi Masaong dan Tilome, 2018, *Kepemiminan Berbasis Multiple Intelligence*. Badan Penerbit Alfabet, Bandung.

Effendi, Tadjuddin Noer., 2016, *Sumber Daya Manusia Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Badan Penerbit PT. Tiara Wacan Yogya. Yogyakarta.

Emron Edison, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.

Hadari Nawawi, 2016. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.

Handayani, S. R. 2019. *Dokumentasi Kebidanan*, Badan Penerbit Bahan Ajar Kebidanan

Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.

Husein Umar, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi,* Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.

Isyandi. 2016., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Badan Penerbit Unri Press. Pekanbaru.

J. Supranto. 2015, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Jonathan Sarwono, 2016*, Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Badan Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta:

Mahmudi. 2016. *Buku Akuntansi Sektor Publik*. Badan Penerbit UII Press Yogyakarta.

Malayu SP. Hasibuan, 2017., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Marwansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.

Mathis dan Jackson, 2017, *Human Resource Management.* Edisi 10 Jilid 3. Badan Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

Osborne David, Ted Gabler, 2016. *Mewirausahakan Birokrasi (Reinventing Government*), Badan Penerbit Pustaka Binawan Pressindo.

Pora, D. A. 2018. *Remunerasi - Kompensasi & Benefit*. Badan Penerbit Rana Pustaka. Jakarta.

Prasetya, Nisa, Astuti, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Cetakan Pertama, Badan Penerbit Andi Offset, Yogyakarta

Pratama, Deka Agung. 2017. *Korelasi Frekuensi Sambaran Petir Terhadap Intensitas Curah Hujan di Kota Manado Tahun 2016*. Banten: Unnes Physics Journal.

Purnomo & Romat Saragih. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat*. | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi, 45-50

Santoso, Singgih, 2018. *SPSS Versi 24 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Santoso. B., 2017. *Pengaruh Harga, Promosi, Kualitas Layanan terhadap Kepuasan Pelanggan Jasa Ojek Online "Om-Jek" Jember*. Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. 7(2): 137-156.

Sedarmayanti, 2017. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Penerbit, Mandar Maju Bandung.

Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Badan Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta,

Sirait Jumaira. 2016. *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Budaya Organisasi Sekolah, Kepuasan Kerja dan Profesionalisme Kerja Mempengaruhi Komitmen Organisasi Kepala SD di Kabupaten Tapanuli Utara*, Jurnal Ekonomi dan Pendidkan.

Siswanto, Rendyka D. & Hamid, Djambur. (2017). *Pengaruh Gaya Profesionalisme KerjaMempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia*). Jurnal Administrasi Bisnis. 42 (1): 189-198.

Sonny Harsono, 2015, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.

Suci Prawirosentono dalam Lican Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Bumi Aksara

Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.

Sujana, Nana, 2015, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.

Teja, M., 2019: *Stunting Balita Indonesia Dan Penanggulangannya*. Pusat Penelitian Badan Keahlian DPR RI, XI (November), Hal. 13-18.

Uhing Y., 2019, *Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1), 63–73.

Wibowo Buduharto, 2017. *Manajemen Kinerja*. Badan Penerbit, Rajawali Pres. Jakarta.

Widjaja, 2018, *Otonomi Desa: Meruapakan otonomi Yang Asli Bulat dan Utuh*. Badan Penerbit, Rajawali Pers. Jakarta

Wilson Bangun, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Erlangga. Jakarta.