



Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Teknis dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar

Egbert Macciano¹, Mujahid², Abdul Samad A³

¹ Mahasiswa Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

^{2,3} Dosen Magister Manajemen, Universitas Fajar, Makassar

Abstract

This study aims to analyze the effect of education level, technical skills, and compensation on employee performance at the Makassar City Regional Development Planning Agency. In this study, which is a quantitative study with a questionnaire method used to collect data from respondents totaling 67 people. The collected data were analyzed using the SPSS program. Data processing uses validity test method, reliability test with Cronbach's Alpha method with a correlation limit of 0.5, classical assumption test in the form of normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test and multiple regression test to identify the relationship between variables. The results showed that the level of education had no effect on employee performance as evidenced by the tcount value of 0.249, technical skills had a positive and significant effect on employee performance with a t count of 3.891, while compensation also had a positive effect with a t count value of 3.531. The value of f count 19.369 > 3.138 with f table which has a significance value of 0.000 < 0.05 means that the level of education, technical skills and compensation simultaneously affect employee performance at the Makassar City Regional Development Planning Agency

Keywords: Education Level; Technical Skills; Compensation; Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Dalam penelitian ini, yang merupakan penelitian kuantitatif dengan metode kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dari responden yang berjumlah 67 orang. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan program SPSS. Pemrosesan data menggunakan metode uji validitas, uji reliabilitas dengan metode Cronbach's Alpha dengan batas korelasi 0,5, uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikoleniaritas dan uji heterokedastisitas dan uji regresi berganda untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan nilai t hitung 0.249, keterampilan teknis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t hitung 3.891, sedangkan kompensasi juga berpengaruh positif dengan nilai t hitung sebesar 3.531. Nilai f hitung 19.369 > 3.138 dengan f tabel yang bernilai signifikansi 0.000 < 0.05 artinya tingkat pendidikan, keterampilan teknis dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Kata Kunci: Tingkat Pendidikan; Keterampilan Teknis; Kompensasi; Kinerja Pegawai.

Article info

Received (13/09/2024)

Revised (19/10/2024)

Accepted (21/11/2024)

Corresponding_ egbertmacciano@gmail.com

DOI: 10.47354/mjo.v5i1

I. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, tuntutan terhadap kinerja aparatur pemerintah semakin meningkat. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Makassar, sebagai lembaga teknis daerah yang memiliki peran vital dalam perencanaan dan pembangunan daerah, tidak luput dari tuntutan tersebut. Sebagai ujung tombak perencanaan pembangunan, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar dituntut untuk memiliki pegawai yang berkinerja tinggi guna mewujudkan visi dan misi pemerintah kota secara efektif dan efisien. Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada peningkatan kualitas layanan publik dan percepatan pembangunan daerah.

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, berbagai faktor perlu diperhatikan dan dikaji secara mendalam. Tiga faktor yang diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai adalah tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi. Tingkat pendidikan, sebagai salah satu indikator kualitas sumber daya manusia, telah lama dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan kapabilitas dan produktivitas pegawai. Teori human capital yang dikemukakan oleh Becker (1975) menegaskan bahwa investasi dalam pendidikan dapat meningkatkan produktivitas individu, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, tingkat pendidikan yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kemampuan analitis, pemahaman terhadap kompleksitas perencanaan pembangunan, dan kapasitas pengambilan keputusan yang lebih baik. Berikut adalah data tingkat pendidikan dari pegawai ASN di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar :

Tabel 1. Tingkat Pendidikan Pegawai Bappeda

Kualifikasi Pendidikan	Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
SLTP	1	0	1
SLTA	4	2	6
D3	0	2	2
D4	2	1	3
Strata 1	15	13	28
Strata 2	14	11	25
Strata 3	2	0	2
	Total		67 Orang

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dari 67 orang pegawai ASN di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, persentase tingkat pendidikan terakhir tertinggi pegawai adalah Strata 1 (S1) sebanyak 28 orang, sementara persentase tingkat pendidikan terakhir terendah adalah Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) sebanyak 1 orang. Terdapat 25 orang dengan pendidikan terakhir Strata 2 (S2) dan 2 orang yang memiliki pendidikan terakhir Strata 3 (S3). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tingkat pendidikan ASN di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah merupakan lulusan Strata 1 (S1).

Selain tingkat pendidikan, keterampilan teknis juga memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Konsep kompetensi teknis yang diperkenalkan oleh Rainsbury et al. (2002) menekankan pentingnya keterampilan teknis yang terukur dan spesifik dalam meningkatkan kinerja. Dalam lingkup kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, kompetensi teknis dapat mencakup kemampuan analisis data statistik, perencanaan strategis, pemahaman terhadap regulasi pemerintahan, serta penguasaan teknologi informasi yang relevan dengan perencanaan pembangunan. Pegawai dengan kompetensi teknis yang mumpuni diharapkan dapat melaksanakan tugas-tugas teknis dengan lebih efektif dan efisien, sehingga berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Faktor ketiga yang tidak kalah pentingnya adalah kompensasi. Teori ekspektansi yang dikembangkan oleh Vroom (1964) memberikan landasan teoretis tentang bagaimana kompensasi dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai. Teori ini menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang diinginkan (ekspektansi), kinerja tersebut akan menghasilkan imbalan tertentu (instrumentalitas), dan imbalan tersebut memiliki nilai positif bagi mereka (valensi). Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif dapat menjadi faktor pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat

Meskipun studi-studi terdahulu telah mengkaji pengaruh faktor-faktor tersebut secara terpisah, masih terdapat kesenjangan dalam penelitian yang mengintegrasikan ketiga faktor tersebut dalam konteks lembaga pemerintahan di tingkat daerah, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Fenomena yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar berdasarkan realisasi anggaran dan realisasi kinerja tahunan dari tahun 2022 sampai tahun 2024 berturut – turut yakni 81,81%, 78,63%, dan 70,88% dan untuk

realisasi kinerja dari tahun 2022 sampai tahun 2024 yakni 97,22%, 92%, dan 81,45%. Yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Realisasi dan Capaian Anggaran dan Kinerja

Tahun	Pagu Anggaran	Realisasi Anggaran	Persentase Capaian Anggaran	Persentase Capaian Kinerja
2022	Rp. 39.804.524.704	Rp. 32.563.159.899	81,81%	97,22%
2023	Rp. 36.585.518.505	Rp. 28.768.478.955	78,63%	92%
2024	Rp. 38.594.446.696	Rp. 27.355.079.169	70,88%	81,45%

Sumber: Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2024

Dapat dilihat pada tabel di atas yang menunjukkan adanya penurunan trend khususnya pada sisi kinerja yang turun jauh dari tahun 2023 (92%) ke tahun 2024 (81,45%) sebesar 10,55% dibandingkan tahun sebelumnya 2022 (97,22%) ke tahun 2023 (92%) yang turun hanya sekitar 5,22%. Oleh karena itu, penelitian yang komprehensif mengenai pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar menjadi sangat relevan dan penting untuk dianalisis mengapa sampai terjadi penurunan tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia di sektor publik, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi pengambil kebijakan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan pemerintah daerah, khususnya di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat Pendidikan

Menurut Arisandra (2016) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan suatu kesatuan informasi terorganisir yang biasanya terdiri dari sebuah fakta atau prosedur yang diterapkan secara langsung terhadap kinerja. Saputra et al., (2019) menyatakan bahwa tingkat pendidikan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian. Mandang et al., (2017) menyatakan bahwa pendidikan adalah suatu proses, tehnik, dan metode belajar mengajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain melalui prosedur yang sistematis dan terorganisir yang berlangsung dalam jangka waktu yang relative lama. Menurut Tirtarahardja & Sulo (2016), dimensi tingkat pendidikan terdiri dari jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi.

Keterampilan Teknis

Keterampilan teknis merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. Pengertian keterampilan teknis menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit). Menurut Katz (1955) mengklasifikasikan keterampilan yang harus dimiliki oleh seorang individu dalam organisasi ke dalam tiga kategori utama, yaitu keterampilan teknis (technical skills), keterampilan manusiawi (human skills), dan keterampilan konseptual (conceptual skills) (Katz, 1955). Ketiga keterampilan ini memiliki peran yang berbeda namun saling melengkapi dalam mendukung efektivitas kerja seseorang dalam suatu organisasi. Peneliti telah menentukan untuk menggunakan indikator pengukuran keterampilan teknis yang dikemukakan oleh (Nurhidayanti, 2014) adalah keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, dan ilmu teknologi.

Kompensasi

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Kompensasi menurut Sinambela (2018) merupakan salah satu alasan dan motivasi utama mengapa pegawai bekerja, Pegawai menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga, waktu, serta komitmennya, bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraihnya, yaitu mengharapakan imbalan atau balas jasa atas kinerja dan produktivitas kerja yang dihasilkannya.

Menurut Davis dan Werther dalam Mangkuprawira (2004) tujuan manajemen kompensasi efektif yaitu memperoleh personal yang berkualifikasi, mempertahankan karyawan yang ada, menjamin keadilan, penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, memfasilitasi pengertian, meningkatkan efisiensi administrasi. Menurut Rivai & Sagala dalam Sinambela (2016) ada tiga bentuk kompensasi langsung yaitu gaji, upah/honor, tunjangan

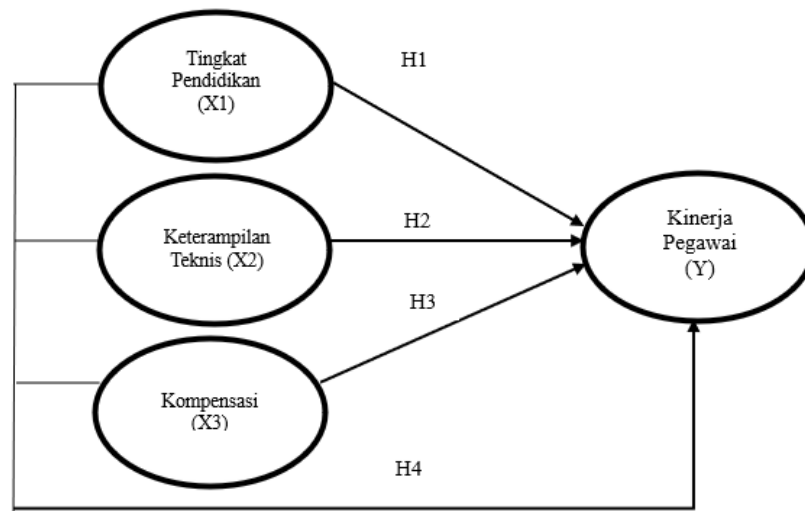
Kinerja Pegawai

Menurut Edison et al., (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilan dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2016), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing atau tentang bagaimana seorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Mangkunegara (2012) indikator kinerja merupakan suatu yang akan dihitung dan diukur (Tanjung, 2018). Hal-hal yang direncanakan akan menjadi kinerja suatu organisasi akan diukur keberhasilan pencapaiannya dengan menggunakan indikator kinerja. Adapun indikator kinerja karyawan yaitu Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Pelaksanaan tugas. Pengukuran kinerja ASN dilakukan dengan menggunakan tiga indikator, yaitu aspek kuantitas, aspek kualitas dan aspek ketetapan waktu.

Kerangka Pikir

Kerangka berpikir penelitian ini menggambarkan hubungan kausal antara tiga variabel independen—tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi—dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Struktur ini mengasumsikan bahwa masing-masing faktor memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Tingkat pendidikan, sebagai representasi investasi human capital, diharapkan meningkatkan kapasitas kognitif dan analitis pegawai. Keterampilan teknis diprediksi berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas spesifik di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Adapun kerangka pikir pada penelitian ini, sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pikir

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan desain *explanatory*, berlandaskan paradigma positivisme. Penelitian ini bertempat di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) yang berlokasi di Jalan Ahmad Yani 2, Kelurahan Bulu Gading, Kecamatan Ujung Pandang, Kota Makassar Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan yaitu Desember 2024 sampai Januari 2025, dengan mengambil responden dari pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Populasi mencakup seluruh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, dengan metode pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Pada penelitian ini total populasi sebanyak 67 orang pegawai ASN yang bekerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh ASN, yaitu sebanyak 67 orang. Instrumen penelitian berupa kuesioner terstruktur dengan skala Likert lima poin, yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data meliputi statistik deskriptif dan inferensial, dengan uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda.

IV. HASIL/TEMUAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang dimaksud secara akurat. Dengan metode korelasi antara skor item dan skor total, uji ini menentukan kelayakan item dalam instrumen. Berikut hasil uji validitas dari penelitian ini:

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Item	Korelasi		Keterangan	
		R _{hitung}	R _{0,05 ; 65}		
X1	X1.1.1	0,455	0,2404	Valid	
	X1.1.2	0,716	0,2404	Valid	
	X1.1.3	0,499	0,2404	Valid	
	X1.1.4	0,603	0,2404	Valid	
	X1.2.1	0,505	0,2404	Valid	
	X1.2.2	0,723	0,2404	Valid	
	X1.2.3	0,578	0,2404	Valid	
	X1.3.1	0,783	0,2404	Valid	
	X1.3.2	0,581	0,2404	Valid	
	X1.3.3	0,707	0,2404	Valid	
	X2	X2.1.1	0,580	0,2404	Valid
		X2.1.2	0,760	0,2404	Valid
X2.1.3		0,590	0,2404	Valid	
X2.1.4		0,687	0,2404	Valid	
X2.2.1		0,658	0,2404	Valid	
X2.2.2		0,763	0,2404	Valid	
X2.2.3		0,709	0,2404	Valid	
X2.3.1		0,600	0,2404	Valid	
X2.3.2		0,711	0,2404	Valid	
X3		X3.1.1	0,712	0,2404	Valid
		X3.1.2	0,655	0,2404	Valid
		X3.1.3	0,570	0,2404	Valid
	X3.1.4	0,761	0,2404	Valid	
	X3.2.1	0,721	0,2404	Valid	
	X3.2.2	0,705	0,2404	Valid	
	X3.2.3	0,095	0,2404	Tidak Valid	
	X3.3.1	0,780	0,2404	Valid	
	X3.3.2	0,842	0,2404	Valid	
	X3.3.3	0,844	0,2404	Valid	
	Y	Y.1.1	0,709	0,2404	Valid
		Y.1.2	0,442	0,2404	Valid
Y.1.3		0,685	0,2404	Valid	
Y.1.4		0,472	0,2404	Valid	
Y.1.5		0,017	0,2404	Tidak Valid	
Y.2.1		0,290	0,2404	Valid	
Y.2.2		0,582	0,2404	Valid	
Y.2.3		0,446	0,2404	Valid	
Y.2.4		0,463	0,2404	Valid	
Y.2.5		0,743	0,2404	Valid	
Y.3.1		0,453	0,2404	Valid	
Y.3.2		0,777	0,2404	Valid	
Y.3.3		0,697	0,2404	Valid	
Y.3.4		0,677	0,2404	Valid	
Y.3.5		0,669	0,2404	Valid	

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan untuk validitas didapatkan hasil bahwa semua item pertanyaan pada variabel X_1 (tingkat pendidikan) dan X_2 (Keterampilan Teknis) telah valid karena hasil R_{hitung} lebih besar dari $R_{0,05;65}$ sebesar 0,2404. Tetapi untuk variabel X_3 (Kompensasi) pada item memperoleh berbagai tunjangan yang dibutuhkan yaitu X3.2.3, serta variabel Y (Kinerja Pegawai) terdapat satu item yaitu Y.1.5 berkaitan dengan lembur dalam penyelesaian pekerjaan tidak valid karena R_{hitung} lebih kecil daripada R_{tabel} . Sehingga untuk pengujian selanjutnya diputuskan menghapus kedua item tersebut.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi dan kestabilan instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Instrumen yang reliabel menghasilkan data yang konsisten meskipun digunakan dalam kondisi yang berbeda. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode koefisien Cronbach's Alpha. Berikut disajikan tabel hasil perhitungan Uji Reliabilitas :

Tabel 4. Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
X1	0,788	Reliabel
X2	0,833	Reliabel
X3	0,857	Reliabel
Y	0,81	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas didapatkan bahwa nilai alpha Cronbach untuk X_1 , X_2 , X_3 , dan Y masing-masing sebesar 0,788 ; 0,833 ; 0,857 ; dan 0,81 yang lebih besar dari 0,5 artinya variabel tingkat pendidikan, keterampilan teknis, kompensasi, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel. Sehingga analisis data dapat dilanjutkan untuk melihat hubungan antar variabel sesuai dengan hipotesis yang akan diujikan.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Melalui uji ini, dapat diketahui apakah setiap variabel independen dalam model regresi memberikan kontribusi yang signifikan terhadap perubahan variabel dependen. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 5. Hasil Uji t

Model		t
1	(Constant)	4,821
	Tingkat_Pendidikan	0,249
	Keterampilan Teknis	3,891
	Kompensasi	3,531

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Dari hasil perhitungan statistik diatas diperoleh Variabel tingkat pendidikan mendapat t_{hitung} sebesar 0,249 yang lebih kecil dari t_{tabel} ($t_{0,05;65}$) sebesar 1,997 dengan demikian H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai. Variabel keterampilan teknis mendapat T_{hitung} sebesar 3,891 yang lebih besar dari t_{tabel} ($t_{0,05;65}$) sebesar 1,997 dengan demikian H_0 ditolak artinya ada pengaruh keterampilan teknis terhadap kinerja pegawai. Variabel Kompensasi pegawai mendapat t_{hitung} sebesar 3,531 yang lebih besar dari t_{tabel} ($t_{0,05;65}$) sebesar 1,997 dengan demikian H_0 ditolak artinya ada pengaruh kompensasi yang diterima oleh pegawai terhadap kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi simultan variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependen. Berikut hasil analisisnya:

Tabel 6. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	f	Sig.
Regression	450.022	3	150.007	19.369	.000 ^b
Residual	487.919	63	7.745		
Total	937.940	66			

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 19,369 dan $f_{Tabel} = f_{0,05;2;65}$ sebesar 3,138 sehingga hipotesis yang diuji dimana menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan,

keterampilan teknis, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien korelasi dan uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian. Koefisien korelasi mengidentifikasi seberapa kuat hubungan linear antara dua variabel, sementara koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Berikut hasil analisisnya :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	.693 ^a	.480

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Hasil koefisien korelasi atau R sebesar 0,693 hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif sebesar 69,3%. Sedangkan untuk hasil uji koefisien determinasi atau R² adalah sebesar 0,480 yang artinya bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi sebesar 48% dan sisanya sebesar 52% dipengaruhi oleh sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh simultan dan parsial variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian. Teknik ini memungkinkan identifikasi hubungan yang kompleks antar variabel serta memberikan gambaran mengenai signifikansi dan arah hubungan tersebut. Berikut tabel hasil analisisnya:

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23.660	4.908		4.821	.000		
	Tingkat_Pendidikan	.030	.119	.030	.249	.804	.565	1.768
	Kompetensi	.668	.172	.489	3.891	.000	.524	1.909
	Kompensasi	.248	.070	.338	3.531	.001	.899	1.112

Sumber: data diolah SPSS, 2024

Berdasarkan Hasil diatas didapat model regresi yaitu $Y=23,66 + 0,03X_1 + 0,668X_2 + 0,248X_3$ dimana, X_1 merupakan tingkat pendidikan, X_2 keterampilan teknis, dan X_3 adalah kompensasi

Dengan persamaan tersebut dapat dijelaskan diantaranya Nilai Konstanta sebesar 23,660 artinya jika variabel independen X_1 merupakan tingkat pendidikan, X_2 keterampilan teknis, dan X_3 adalah kompensasi bernilai satu skala maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 23,66. Koefisien Regresi Tingkat pendidikan sebesar 0,030 artinya jika tingkat pendidikan ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,030. Koefisien Regresi keterampilan teknis sebesar 0,668 artinya jika keterampilan teknis ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,668. Koefisien regresi kompensasi pegawai sebesar 0,248 artinya jika kompensasi pegawai ditingkatkan sebesar 1 skala dalam jawaban responden maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,248.

V. PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Besarnya pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, diperoleh melalui hasil uji regresi yang dilakukan berdasarkan indikator-indikator yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Uji regresi dilakukan untuk menjawab rumusan masalah yang diajukan, sekaligus menjawab hipotesis yang diajukan. Hasil uji regresi terhadap variabel yang menjadi permasalahan menunjukkan bahwa dari tiga variabel yang ada ternyata ada dua variabel yang berpengaruh signifikan dan ada satu variabel yang berpengaruh tidak signifikan. Walaupun demikian hasil uji regresi tersebut tetap mampu menunjukkan bahwa satu variabel yang tidak berpengaruh signifikan tersebut (tingkat pendidikan) secara signifikan berperan menjelaskan adanya makna hubungan atau pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji regresi menunjukkan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Berdasarkan hasil dari uji regresi secara parsial, ditemukan bahwa *t*-hitung lebih kecil yakni 0.249 daripada *t*-tabel ($T_{0,05;65}$) sebesar 1,997. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sopian, 2017) di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan menyatakan bahwa *variable* tingkat pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai disebabkan oleh tingkat pendidikan akan membentuk kepribadian dan pengembangan wawasan bagi pegawai, pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan keahlian dan pengetahuan pegawai. Mengacu pada Teori Human Capital (Becker, 1975) yang menyatakan bahwa investasi dalam pendidikan akan meningkatkan produktivitas individu. Namun, dalam konteks penelitian ini, teori ini tidak sepenuhnya berlaku karena pendidikan formal yang tinggi tidak serta-merta diterjemahkan menjadi kinerja yang lebih baik. Hasil ini juga memperlihatkan bahwa meskipun tingkat pendidikan tinggi, terdapat faktor lain yang turut menentukan kinerja, seperti keterampilan teknis dan kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dikatakan bahwa walaupun tingkat pendidikan merupakan aspek penting dalam kinerja pegawai, keterampilan teknis dan kompensasi memainkan peran yang lebih krusial dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini menegaskan bahwa dalam dunia kerja, terutama di lingkungan birokrasi pemerintahan, keahlian praktis dan sistem insentif yang memadai lebih berdampak terhadap kinerja dibandingkan hanya tingkat pendidikan formal.

Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2019) juga menyatakan bahwa tingkat pendidikan tidak selalu memiliki hubungan langsung terhadap kinerja pegawai apabila tidak didukung oleh faktor lain. Dalam lingkungan pemerintahan, terutama di sektor perencanaan pembangunan daerah, banyak pekerjaan yang lebih menuntut keahlian dalam perencanaan strategis, analisis data, dan pemahaman kebijakan, yang tidak selalu diperoleh dari pendidikan formal. Pegawai dengan gelar pendidikan tinggi mungkin merasa kurang termotivasi jika tidak ada insentif yang cukup atau jika lingkungan kerja tidak mendukung pengembangan karir mereka. Dalam beberapa kasus, pegawai dengan pendidikan tinggi cenderung terjebak dalam pola pikir akademis yang kurang aplikatif, sedangkan pegawai dengan pendidikan lebih rendah tetapi memiliki pengalaman lebih banyak justru dapat bekerja lebih efektif. Penelitian sebelumnya umumnya menyatakan bahwa tingkat pendidikan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Studi yang dilakukan oleh Armstrong dan Taylor (2020) dalam konteks manajemen sumber daya manusia juga menemukan bahwa pendidikan formal yang tinggi tidak menjamin peningkatan produktivitas tanpa adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa organisasi yang lebih fokus pada pelatihan berbasis kompetensi cenderung memiliki kinerja pegawai yang lebih baik dibandingkan organisasi yang hanya merekrut pegawai berdasarkan tingkat pendidikan formal (Armstrong & Taylor, 2020). Penelitian lain oleh Robbins dan Judge (2017) juga mengungkapkan bahwa faktor non-akademik, seperti pengalaman kerja, kepuasan kerja, dan motivasi intrinsik, lebih menentukan kinerja pegawai dibandingkan dengan tingkat pendidikan (Robbins & Judge, 2017). Hal ini diperkuat oleh temuan dari penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) di sektor pemerintahan yang menunjukkan bahwa meskipun pegawai dengan pendidikan lebih tinggi memiliki keunggulan teoritis, mereka sering kali kurang mampu beradaptasi dengan kebutuhan kerja yang lebih praktis di lapangan (Wibowo, 2021). Mayoritas penelitian terdahulu umumnya menunjukkan bahwa tingkat pendidikan memiliki korelasi positif dengan peningkatan kinerja pegawai. Namun, temuan dalam penelitian ini memberikan perspektif baru, terutama dalam konteks organisasi pemerintahan daerah. Hasil ini menegaskan bahwa pendidikan formal saja tidak dapat menjamin peningkatan kinerja jika tidak didukung oleh keterampilan teknis yang relevan dan sistem insentif yang mendukung produktivitas kerja.

Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar bahwa pendidikan formal tidak menjamin kinerja yang lebih tinggi karena tanpa keterampilan teknis dan sistem insentif yang memadai, pendidikan tidak akan berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dijelaskan oleh beberapa faktor utama. Pertama, tugas dan tanggung jawab di Bappeda sering kali lebih bergantung pada keterampilan teknis spesifik yang diperoleh melalui pelatihan atau pengalaman kerja dibandingkan dengan latar belakang pendidikan formal semata. Meskipun pendidikan memberikan dasar teoritis, efektivitas pegawai dalam merancang kebijakan, menganalisis data, serta menyusun perencanaan strategis lebih ditentukan oleh kemampuan aplikatif dan pemahaman terhadap dinamika lokal. Kedua, sistem insentif dan kompensasi yang kurang selaras dengan tingkat pendidikan bisa menjadi faktor yang mengurangi motivasi pegawai dalam menerapkan ilmu yang diperoleh secara optimal. Tanpa adanya penghargaan atau tunjangan yang proporsional terhadap kualifikasi akademik, pegawai cenderung tidak melihat pendidikan formal sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, lingkungan kerja yang lebih mengutamakan pengalaman dan jaringan kerja dalam penyusunan dokumen perencanaan serta koordinasi lintas sektor membuat keterampilan interpersonal dan teknis lebih bernilai dibandingkan dengan sekadar gelar akademik. Hal ini menjawab hipotesis dari penelitian ini dimana hipotesis H1 tidak terbukti secara signifikan, yang berarti bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dan dapat dipahami bahwa tujuan dari penelitian ini untuk memahami pengaruh tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai telah tercapai, namun dengan temuan bahwa tingkat pendidikan bukan faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai.

Pengaruh Keterampilan Teknis terhadap Kinerja Pegawai

Keterampilan teknis yang dimiliki pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini terlihat dari perhitungan uji regresi secara ditemukan bahwa t_{hitung} lebih besar yakni 3,891 daripada t_{tabel} ($T_{0,05;65}$) sebesar 1,997. Penelitian ini didukung oleh konsep keterampilan teknis yang dikemukakan oleh (Fachrunissa, 2015), yang menyatakan bahwa keterampilan teknis merupakan dasar dalam pengambilan keputusan berbasis data dan analisis mendalam. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi keterampilan teknis yang dimiliki pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Keterampilan teknis yang kuat memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efisien, meningkatkan efektivitas dalam perencanaan dan analisis kebijakan, serta mengoptimalkan penggunaan teknologi dalam mendukung perencanaan pembangunan daerah. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang baik cenderung lebih mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan, mengurangi tingkat kesalahan, serta mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan regulasi yang terus berubah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Maspriyadi et al., 2019) bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh keterampilan. Keterampilan pegawai erat kaitannya kreativitas pegawai dalam berinovasi atau menciptakan peluang baru sehingga pegawai dituntut untuk mampu bekreativitas atau menemukan inovasi baru. Dengan demikian, keterampilan teknis menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kerja individu maupun produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa pegawai dengan keterampilan teknis yang tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami, mengolah, dan menyajikan data perencanaan pembangunan secara akurat dan komprehensif. Selain itu, keterampilan teknis yang baik juga memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan berbagai perangkat lunak pendukung perencanaan, sehingga proses kerja dapat dilakukan lebih cepat dan efektif. Dalam konteks Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, tugas-tugas perencanaan, analisis kebijakan, dan pelaporan memerlukan keterampilan teknis yang baik agar dapat menghasilkan rekomendasi yang berkualitas bagi pengambilan keputusan pemerintah daerah. Oleh karena itu, pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang mumpuni lebih mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan hasil yang lebih optimal dibandingkan pegawai dengan keterampilan teknis yang rendah.

Hasil ini juga konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Naomi et al., 2019), yang menemukan bahwa keterampilan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterampilan yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan teknis secara berkala dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai dalam menjalankan tugas perencanaan pembangunan daerah. Penelitian dari (Haeruddin et al., 2023) juga menyatakan bahwa apabila kompetensi bertambah baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai, dan sebaliknya. Hal ini dikarenakan kecakapan perlu dikembangkan dan ditingkatkan karena merupakan kualitas fundamental seorang individu dan secara langsung berpengaruh kepada kemampuannya bekerja. Temuan ini juga sejalan dengan teori keterampilan oleh Robert Katz (Katz, 1955) yang menegaskan bahwa keterampilan teknis sangat penting untuk tingkat bawah dan menengah dalam struktur organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang baik dapat melakukan tugas dengan lebih efisien yang berkontribusi pada peningkatan kinerja. Keterampilan teknis dalam konteks ini mencakup kemampuan dalam menggunakan metode, teknik, dan alat kerja yang relevan dengan tugas yang diemban pegawai. Berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini, keterampilan teknis dihipotesiskan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (H_2). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis ini terbukti secara signifikan, yang berarti bahwa peningkatan keterampilan teknis berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung asumsi awal bahwa keterampilan teknis merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai di sektor pemerintahan daerah.

Lebih lanjut, hasil penelitian ini juga berkaitan erat dengan tujuan penelitian yang ingin mengidentifikasi sejauh mana keterampilan teknis berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa keterampilan teknis memang memainkan peran penting dalam mendukung kinerja individu maupun organisasi. Pegawai yang memiliki keterampilan teknis yang baik lebih mampu menjalankan tugasnya dengan efisien, menghasilkan output kerja yang lebih berkualitas, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan keterampilan teknis melalui program pelatihan dan pengembangan pegawai menjadi salah satu strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks pemerintahan daerah, keterampilan teknis memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan faktor-faktor lain seperti tingkat pendidikan formal. Beberapa penelitian sebelumnya lebih menitikberatkan pada peran pendidikan dalam menentukan kinerja pegawai, namun penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa keterampilan teknis yang aplikatif lebih berkontribusi terhadap produktivitas kerja dibandingkan dengan hanya memiliki latar belakang pendidikan formal yang tinggi. Hal ini sejalan dengan tren modern dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pada pentingnya upskilling dan reskilling pegawai guna menghadapi tantangan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis.

Implikasi dari hasil penelitian ini bagi kebijakan sumber daya manusia di sektor pemerintahan adalah perlunya strategi peningkatan keterampilan teknis pegawai melalui pelatihan yang lebih terstruktur dan berbasis kebutuhan pekerjaan. Pemerintah daerah, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, dapat mengembangkan program penguatan kompetensi teknis yang lebih sistematis, seperti pelatihan dalam analisis data, penggunaan perangkat lunak perencanaan, serta pemahaman terhadap kebijakan pembangunan daerah. Dengan demikian, pegawai dapat lebih siap dalam menghadapi tantangan pekerjaan, meningkatkan efisiensi operasional, serta berkontribusi secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keterampilan teknis merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Dengan adanya keterampilan teknis yang baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih efektif, mengurangi kesalahan dalam penyusunan perencanaan, serta memberikan solusi yang lebih inovatif dalam pengambilan keputusan kebijakan. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan keterampilan teknis pegawai tidak hanya akan meningkatkan kinerja individu, tetapi juga akan memperkuat efektivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan dalam menjalankan tugas-tugas perencanaan pembangunan daerah.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Hal ini terlihat dari perhitungan uji regresi secara ditemukan bahwa t_{hitung} lebih besar yakni 3,531 daripada t_{tabel} ($t_{0,05;65}$) sebesar 1,997. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kompensasi yang diberikan oleh organisasi, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa kompensasi yang mereka terima sebanding dengan usaha dan kontribusi yang mereka berikan, maka mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal dan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, kompensasi juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan bagi pegawai atas kerja keras dan dedikasi mereka. Dalam lingkungan kerja yang kompetitif, kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi serta mengurangi tingkat turnover. Pegawai yang merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang baik lebih cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, bekerja dengan lebih produktif, dan menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompensasi bukan hanya sekadar bentuk balas jasa, tetapi juga merupakan faktor strategis dalam manajemen sumber daya manusia yang berkontribusi langsung terhadap kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Temuan ini sejalan dengan Teori Ekspektansi yang dikembangkan oleh (Vroom, 1964) yang menyatakan bahwa individu akan lebih termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai. Jika kompensasi yang diberikan memenuhi harapan pegawai dan dianggap adil, maka mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dalam konteks penelitian ini, kompensasi yang diberikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar terbukti memiliki korelasi positif dengan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa pegawai yang merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pegawai yang merasa kompensasi mereka kurang memadai. Penelitian ini juga selaras dengan penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Riset yang dilakukan oleh (Trisna & Guridno, 2021) bahwa kompensasi finansial maupun non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Pada penelitian terdahulu yang dikemukakan oleh (Nurmansyah, 2020) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sebagai bentuk pemberian penghargaan secara individual sebagai bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang tangible (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan pekerjaannya. Dengan demikian, sistem kompensasi yang adil dan kompetitif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Berdasarkan kerangka pemikiran penelitian ini, kompensasi dihipotesiskan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (H3). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa hipotesis ini terbukti secara signifikan, yang berarti bahwa peningkatan kompensasi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini mengonfirmasi bahwa sistem kompensasi yang efektif dapat menjadi salah satu strategi utama dalam meningkatkan produktivitas pegawai di sektor pemerintahan.

Hasil penelitian ini juga berkaitan erat dengan tujuan penelitian yang ingin mengidentifikasi sejauh mana kompensasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan atas kerja yang telah dilakukan, tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja, loyalitas pegawai, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan bahwa kebijakan kompensasi yang diterapkan sudah sesuai dengan standar industri serta dapat memenuhi kebutuhan dan ekspektasi pegawai agar kinerja mereka dapat terus meningkat.

Dibandingkan dengan penelitian sebelumnya, temuan ini menunjukkan bahwa dalam konteks birokrasi pemerintahan, kompensasi memiliki peran yang lebih signifikan dibandingkan dengan beberapa faktor lain seperti tingkat pendidikan formal. Beberapa penelitian sebelumnya lebih menyoroti peran pendidikan dalam menentukan kinerja pegawai, namun penelitian ini memberikan perspektif baru bahwa insentif finansial dan penghargaan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dibandingkan dengan sekadar memiliki latar belakang pendidikan yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan tren modern dalam manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya strategi kompensasi yang lebih fleksibel dan berbasis kinerja untuk mendorong produktivitas pegawai.

Implikasi dari hasil penelitian ini bagi kebijakan sumber daya manusia di sektor pemerintahan adalah perlunya reformasi sistem kompensasi yang lebih berbasis pada kinerja, sehingga pegawai yang bekerja dengan baik dapat menerima penghargaan yang layak. Pemerintah daerah, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, dapat mengembangkan kebijakan insentif yang lebih spesifik, seperti bonus berbasis capaian kinerja, tunjangan tambahan untuk pegawai dengan tanggung jawab lebih besar, serta penghargaan non-finansial seperti kesempatan pengembangan karier dan pelatihan lanjutan. Dengan demikian, pegawai akan lebih termotivasi untuk meningkatkan produktivitas mereka dan memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan kompetitif, pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal, meningkatkan efektivitas dalam pelaksanaan tugas, serta berkontribusi dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, investasi dalam pengelolaan kompensasi yang lebih baik tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan pegawai, tetapi juga akan memperkuat efektivitas organisasi dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan daerah.

Analisis Simultan Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Teknis, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian model regresi untuk keseluruhan variabel menunjukkan bahwa f_{hitung} sebesar 19,369 dan $f_{tabel} = f_{0,05;2;65}$ sebesar 3,138 sehingga hipotesis yang diuji dimana menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut tidak dapat dipisahkan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Selain membuktikan hipotesis penelitian, hasil ini juga menjawab permasalahan yang telah diidentifikasi dalam bagian pendahuluan. Permasalahan utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah ketiga faktor ini memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendekatan yang hanya berfokus pada satu faktor saja tidak akan cukup untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara optimal. Sebaliknya, kombinasi dari ketiga faktor ini memberikan hasil yang lebih efektif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Kaitan hasil penelitian ini dengan tujuan penelitian juga sangat jelas. Tujuan penelitian adalah untuk memahami bagaimana tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tujuan tersebut tercapai, dengan bukti empiris bahwa ketiga faktor ini memang memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai. Implikasi dari hasil penelitian ini bagi kebijakan sumber daya manusia di sektor pemerintahan adalah perlunya pendekatan yang lebih holistik dalam pengelolaan pegawai. Pemerintah daerah, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar, sebaiknya tidak hanya berfokus pada peningkatan pendidikan pegawai melalui program pelatihan formal, tetapi juga memperhatikan keterampilan teknis yang relevan dengan pekerjaan serta memastikan bahwa sistem kompensasi yang diberikan cukup untuk mendorong motivasi kerja pegawai. Dengan pendekatan yang lebih komprehensif, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, sehingga berkontribusi terhadap efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan daerah.

VI. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan yaitu Tingkat pendidikan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Keterampilan Teknis berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar. Secara simultan, tingkat pendidikan, keterampilan teknis, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar.

Dari hasil olah data yang telah diperoleh, maka peneliti dapat memberikan saran diantaranya Pengembangan Kompetensi Pegawai mengingat keterampilan teknis memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Makassar perlu meningkatkan program pelatihan dan pengembangan pegawai yang lebih berorientasi pada peningkatan keterampilan praktis. Program ini harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja serta tren perkembangan teknologi dan kebijakan perencanaan daerah. Evaluasi dan Optimalisasi

Sistem Kompensasi Sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja perlu diterapkan secara lebih efektif untuk meningkatkan motivasi pegawai. Peningkatan Efektivitas Pendidikan Berbasis Kebutuhan Kerja Meskipun tingkat pendidikan tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja secara parsial, tetap diperlukan upaya dalam menyelaraskan jenjang pendidikan dengan tuntutan pekerjaan Penerapan Kebijakan yang Holistik dan Berkelanjutan Untuk memastikan peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan, diperlukan kebijakan yang lebih holistik dengan mempertimbangkan keseimbangan antara aspek pendidikan, keterampilan, dan kesejahteraan pegawai. Bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas variabel penelitian atau menggunakan metode yang lebih kompleks, seperti pendekatan lain atau mixed methods, guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintahan daerah.

REFERENSI

- Arisandra, M. L. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja dan Sikap Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. BPR Nusamba Brondong Lamongan. *Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 1(2), 193–208.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Human Resource Management Practice*. Kogan Page Publisher. New York.
- Becker, G. S. (1975). *Human Capital : A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education Second Edition* (Second Edition, pp. 1–264). National Bureau of Economic Research. Cambridge.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Alfabeta. Bandung.
- Fachrunissa, O. (2015). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(2), 45–56.
- Haeruddin, A., Fattah, S., & Syukur, A. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi Teknis terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Luwu Timur. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(2), 2023.
- Katz, R. L. (1955). Skills of an Effective Administrator. *Harvard Business Review*, 33(1), 33–42.
- Mandang, E. F., Lumanauw, B., & Walangitan, M. D. B. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4324–4335.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama. Bandung.
- Mangakuprawira, S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia. Makassar.
- Maspriyadi., Indrawati, M., & Hidayat. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Pengetahuan, Keterampilan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik*, 2.
- Naomi, K. N., Tawal, B., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Keterampilan, Kemampuan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Massindo Sinar Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, 7(4), 6096–6105.
- Nurhadi., Putri, A. K. S., Asdar, M., Safar, I., Nurdin, N., & Saleh, M. (2024). Work Performance: Loyalty Approach and Promotion Contribution. *Zhongguo Kuangye Daxue Xuebao*, 29(4), 312-317.
- Nurhidayanti, D. (2014). Pengaruh Hard Skills dan Soft Skills terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kandatel Malang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 2(2), 1–15.
- Nurmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Tasikmalaya. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 2443–3756.
- Putri, N. R. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48–55.
- Rainsbury, E., Hodges, D., Burchell, N., & Lay, M. (2002). Ranking Workplace Competencies : Student and Graduate Perceptions. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2), 8–18.
- Risman, & Asdar, M. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *YUME : Journal of Management*, 5(2), 536–552. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.434>
- Rivai, V., & Sagala, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada. Depok.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior*. Pearson. New York.

- Safar, I., Wahyu., Samad, A. A., Nurdin, N., & Ariska. (2024). The Role of Leadership as Moderation: The Relationship of Knowledge Management to Lecturer Performance. *Jurnal Dimensi*, 13(1).
- Saputra, A. D., Pratama, A. M., & Pratama, A. M. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(3), 395–402.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sopian. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 2(1), 93–109.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Takdir, S., Siska, D., Hardiyanti, A., Safar, I., & Amang Baso. (2024). The Effect of Training and Human Resource Development on the Performance of Class I State Prison Employees Makassar with Work Motivation as a Moderation Variable. *Zhongguo Kuangye Daxue Xuebao*, 29(4).
- Tanjung, H. (2018). Indikator Kinerja dalam Pengukuran Kinerja Organisasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(2), 123–135.
- Tirtarahardja, U., & La Sulo, S. L. (2016). *Pengantar Pendidikan (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen*, 17(2).
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. John Wiley and Sons, Inc. United States of America.
- Wahyu., Safar, I., Ramly, M., Amang, B., & Ramlawati. (2023). Honorary Teacher Phenomenology: The Role of Knowledge Management and Transformational Leadership. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*, 6(11), 5389-5394.
- Wibowo, A. (2021). *Manajemen Kinerja: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Rajawali Pers. Jakarta.