

Pengaruh Kompensasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Pada Satpol PP Dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan

Tanti Harlena¹⁾; Eska Prima Monique²⁾; Siti Hanila³⁾
^{1,2)} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Dehasen Bengkulu
 Email: ¹⁾ tantiharlena@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [10 November 2022]
 Revised [27 Desember 2022]
 Accepted [11 Januari 2023]

KEYWORDS

Compensation, Job Experience, Performance Officer.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Dalam sebuah organisasi pemerintahan membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Tujuan penelitian ini Untuk membuktikan Kompensasi dan Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Sampel bagian dari populasi adapun dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan. Peneliti mengambil sampel secara accidental sampling memilih beberapa orang yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut yang berjumlah 42 orang pegawai ASN. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 15,435 + 0,464 X1 + 0,176 X2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel kompensasi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Satpol PP dan damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,570. Hal ini berarti bahwa nilai kompensasi (X1) dan nilai pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57,0% sedangkan sisanya 43,0 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kompensasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa kompensasi, dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

ABSTRACT

In a governance organization require the quality of human being as labour yielding result of optimal job as according to its job goals. Target of this research To prove Compensation and Job Experience have an effect on to performance officer of ASN in Satpol PP and of Damkar Sub-Province of Bengkulu South. Sampel of part of population as for in this research is entire/all Officer of ASN in Satpol PP and of Damkar Bengkulu south. Researcher take sampel by accidental sampling chosen some one who is assumed can deputize the the population which amount to 42 people officer of ASN. Result of Analysis linear regression of berganda the is Equation : $Y = 15,435 + 0,464 X1 + 0,176 X2 + E$, this matter depict direction of regresi which are positive, its meaning of compensation variable (X1) and Job experience (X2) there are positive influence to Performance officer (Y) [in] Satpol PP and of damkar Sub-Province of Bengkulu South. Level of coefficient value of determinasi from result of enumeration by using SPSS can know by coefficient value of determinasi of R square equal to 0,570. Matter this means that compensation value (X1) and job experience value (X2) have an effect on to officer performance (Y) equal to 57,0% while the rest 43,0 % influenced by other variable which do not check in research. Result of test of t level of signifikansi 0,05 explaining that by partial job experience and compensation have influence which is signifikan to Performance officer in PP satpol and of Damkar Sub-Province of Bengkulu South. Result of test of f at level of signifikansi 0,05 explaining that compensation, and job experience have influence by simultan signifikan to Performance officer at Satpol PP and of Damkar Sub-Province of Bengkulu South..

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi pemerintahan membutuhkan kualitas manusia sebagai tenaga kerja yang menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai merupakan asset yang penting bagi perusahaan, karena mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya." Menurut Fahmi (2017:188) "Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya."

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Hal ini dipertegas oleh Hasibuan (2012:118) yang menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang semakin baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan semakin baik dan produktif.

Menurut Marwansyah dalam Wariati (2015) pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:55), orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Pengalaman kerja seorang pelamar hendaknya mendapat pertimbangan utama dalam proses seleksi. Pengalaman dapat menunjukkan apa yang yang dapat dikerjakan oleh calon pegawai pada saat dia melamar. Keahlian dan pengalaman merupakan dua kualifikasi yang selalu diperhatikan dalam proses pemilihan pegawai. Umumnya perusahaan- perusahaan lebih condong memilih tenaga kerja yang berpengalaman. Bangun (2012:210) mengatakan bahwa perputaran pekerjaan (job rotation) merupakan pemidahan pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja.

Dari survey yang dilakukan peneliti, Adapun Masalah-masalah yang ditimbulkan di satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan yaitu masih adanya pegawai satpol PP dan Damkar yang belum memahami jabatan berdasarkan pengalaman kerja. Penempatan pegawai juga tidak berdasarkan pengalaman yang ampuh, misal pegawai yang mempunyai keahlian di bidang Iptek ditempatkan di pos jaga rumah dinas Bupati kemudian pegawai yang tidak mengerti iptek ditempatkan di dalam ruangan yang ber AC di kantor satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan.

LANDASAN TEORI

Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Masalah kompensasi berkaitan dengan konsisten internal dan konsisten eksternal. Konsisten internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsisten eksternal berkaitan dengan tingkat struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Keseimbangan antara konsistensi internal dan konsistensi eksternal dianggap penting untuk diperhatikan guna menjadi perasaan puas dan para pekerja tetap terkompensasi serta efektivitas bagi organisasi secara keseluruhan. Kompensasi mengandung arti yang lebih luas dari pada upah atau gaji. Upah atau gaji menekankan pada balas jasa yang bersifat finansial, sedangkan kompensasi mencakup pemberian balas jasa, baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa penghargaan (non- finansial).

Menurut Mangkuprawira (2011), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dengan demikian, kompensasi mengandung arti tidak sekedar dalam bentuk finansial saja, seperti yang langsung berupa gaji, upah, komisi, dan bonus, serta tidak langsung berupa asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan, dan sebagainya tetapi juga bentuk bukan finansial. Bentuk ini berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan, sementara bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Menurut Rivai & Sagala (2014:541) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi salah satu alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sutrisno (2010:191) besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya :

1) Tingkat biaya hidup

- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
- 3) Tingkat kemampuan perusahaan
- 4) Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
- 5) Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- 6) Peranan serikat buruh

Adapun penjelasan beberapa faktor-faktor tersebut adalah

- 1) Tingkat biaya hidup
Kompensasi yang diterima seseorang pegawai baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum pegawai yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum bagi pegawai yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.
- 2) Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain
Bila tingkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama. Maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas dikalangan pegawai, yang dapat berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.
- 3). Tingkat kemampuan perusahaan
Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi pegawainya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para pegawai.
- 4). Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab
Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para pegawai. Pegawai yang mempunyai kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.
- 5). Peraturan perundang-undangan yang berlaku
Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada pegawai. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para pegawai.
- 6). Peranan serikat buruh
Dalam masyarakat kita, keberadaan serikat pekerja yang ada dalam perusahaan-perusahaan dirasa penting. Ia akan dapat menjabatani kepentingan para pegawai dengan kepentingan perusahaan. Supaya tidak terjadi konflik antara kedua kepentingan.

Indikator -Indikator Kompensasi

Kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Rivai & Sagala (2014:544), diantaranya:

- 1) Gaji
Gaji adalah jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Upah
Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah uang yang diberikan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- 3) Insentif
Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 4) Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Pengalaman Kerja

Selain itu ada juga beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman kerja pegawai. Beberapa faktor lain mungkin yang berpengaruh dalam kondisi-kondisi tertentu menurut Handoko dalam Basari (2012) adalah sebagai berikut :

1. Latar belakang pribadi, mencakup pendidikan, kursus, latihan, bekerja. Untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang di waktu yang lalu.

2. Bakat dan minat, untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.
3. Sikap dan kebutuhan (attitudes dan needs) untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang.
4. Kemampuan-kemampuan analisis dan manipulatif untuk mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan. Keterampilan dan kemampuan teknik, untuk menilai kemampuan dalam aspek-aspek teknik pekerjaan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:9) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2018:260) kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu (Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani, (2013:52). Menurut Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2013:12) kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau Satuan. Hasibuan (2013:234) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2012:50), menyatakan bahwa Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau unjuk kerja atau penampilan kerja. Jadi dapat disimpulkan Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh Satuan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam Kantor Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian Kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat potivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Sugiyono (2018:8). karena penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik untuk mengukur serta mendapatkan hasil penelitian melalui kuesioner.

Dalam penelitian ini, metode kuantitatif digunakan untuk mengetahui dan mengkaji, bagaimana tanggapan pegawai ASN mengenai Kompensasi dan Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

Metode Pengambilan Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik Purposive sampling, karena penelitian merasa sampel yang diambil paling mengetahui tentang masalah yang akan diteliti oleh peneliti (Sugiyono, 2010:120). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti (Arikunto, 2010:109). Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Arikunto (2010:112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat ambil 10-15% atau 20-25% atau lebih

Dalam prosedur sampling yang paling penting adalah bagaimana menentukan informasi kunci (key informasi) atau situasi sosial tertentu yang sarat informasi. Memilih sampel, dalam hal ini informasi kunci atau situasi arau situasi social lebih tepat dilakukan dengan sengaja atau bertujuan, yakni dengan purposive sampling (Burhan Bungin, 2012:53). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN di Satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan sebanyak 42 Orang ASN . Adapun data pegawai ASN Satpol PP dan Damkar tahun 2022 adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Data Pegawai ASN Satpol PP dan Damkar tahun 2022

No	Pegawai ASN	Jabatan	Jumlah
1	Satpol PP	Kasat Satpol	1 orang
2	Satpol PP	Sekretaris	1 orang
2	Satpol PP	Kabid Satpol	3 orang
3	Satpol PP	Kasi Satpol	6 orang
4	Satpol PP	Kasubag	3 orang
5	Satpol PP	Staf Satpol	20 orang
5	Damkar	Kabid Damkar	1 orang
6	Damkar	Kasi Damkar	2 orang
	Damkar	Staf Damkar	5 orang

Sumber : Data pegawai ASN dan Damkar 2022

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi pustaka dan kuesioner yaitu penyebaran angket untuk mendapatkan data primer dari responden. Adapun penelitian kuesioner menggunakan skala Likret (Sugiyono, 2016:84) dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel. 2 Penentuan Jawaban Kuesioner

NO	Jenis Jawaban	Skor
1	Sangat Setuiu (SS)	5
2	Setuiu (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuiu (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuiu (STS)	1

Sumber Sugiyono (2016:84)

Metode Analisis

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016: 121) hasil penelitian yang valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti.

Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan Coefficient Corelation Pearson. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah:

- a.jika rhitung positif dan rhitung > rtabel maka variabel tersebut valid
- b.jika rhitung negatif serta rhitung < rtabel maka variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrument diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1.

Menurut Triton, jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a.Nilai Alpha Cronbach's 0,00 s.d. 0,20 berarti kurang reliabel
- b.Nilai Alpha Cronbach's 0,21 s.d. 0,40 berarti agak reliabel

c. Nilai Alpha Cronbach's 0,41 s.d. 0,60 berarti cukup reliabel

d. Nilai Alpha Cronbach's 0,61 s.d. 0,80 berarti reliabel

e. Nilai Alpha Cronbach's 0,81 s.d. 1,00 berarti sangat reliabel

Menurut Nugroho, reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan .Baik memiliki nilai Alpha Cronbach's > dari 0,60.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2017 tentang pedoman Satuan Polisi Pamong Praja. Dengan menimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 129 UU No. 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah perlu mengatur susunan organisasi, informasi, kedudukan, wewenang, hak, tugas, dan kewajiban Satuan Polisi Pamong Praja. Kemudian adanya perubahan Peraturan Pemerintah No. 06 Tahun 1998 Tentang Polisi Pamong Praja sudah tidak sesuai dengan jiwa dan semangat UU No. 22 tahun 1999 tentang pemerintah daerah. Maka satuan Polisi Pamong Praja kabupaten Bengkulu Selatan berkewajiban untuk memelihara dan menyelenggarakan ketertiban dan ketentraman umum, menegakkan Peraturan Daerah dan Keputusan Kepala Daerah.

Seiring berjalannya waktu perubahan dari pemerintah Daerah tentang Peraturan Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan Nomor 09 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkulu Selatan serta Peraturan Bupati Bengkulu Selatan No. 32 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Bengkulu Selatan.

Satuan Polisi Praja tersebut mempunyai misi strategis dalam membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tentram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatan dengan aman.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa kompensasi dan pengalaman kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan dengan nilai Berdasarkan analisis dengan menggunakan SPSS 23. Hasil pengujian analisis regresi berganda, uji determinasi dan uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut :

Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Determinasi dan Uji Hipotesis.

Variabel	Nilai Koef	Standard Error	R Square	Sig.	Keterangan
Persamaan : $Y = 15,435 + 0,464 X_1 + 0,176 X_2 + e$					
Kompensasi	0,464	0,072		0,002	Signifikan
Pengalaman	0,176	0,080		0,000	Signifikan
Uji F				0,005	Signifikan
Determinasi			0,570		57,0 %

. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP dan

Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikansi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu selatan, karena Hasil pengujian untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini kompensasi memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja pegawai di

Dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan.

Hal ini terlihat bahwa kompensasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Maka Kepala Dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu selatan harus lebih meningkatkan kualitas Kinerja pegawai sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi serta mempertahankan kinerja pegawai.

Berdasarkan uji Partial (uji t) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap loyalitas melalui kinerja pegawai. Menurut (Ukudi,2007:215) bahwa konsep kompensasi telah menjadi faktor yang sangat dominan terhadap keberhasilan organisasi, baik organisasi profit maupun non profit, karena apabila konsumen merasa bahwa kompensasi yang diterimanya baik atau sesuai harapan, maka akan merasa puas, percaya dan mempunyai komitmen menjadi konsumen yang loyal.

Pengaruh Pengalaman kerja Terhadap Kinerja pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan

Berdasarkan hasil uji penelitian menggunakan uji t dan uji F serta regresi linear berganda variabel pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian untuk variabel pengalaman kerja pada uji partial (t) menunjukkan nilai signifikansi 0,033

< 0,05. Karena nilai signifikansi pengalaman kerja lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di dinas Satpol PP dan Damkar Bengkulu Selatan.

Hasil yang telah dipaparkan tersebut pada penelitian tersebut diketahui bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berdasarkan nilai koefisien regresi (yang sebesar

0,570) dapat dipahami bahwa variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Oleh sebab itu, semakin tinggi pengaruh variabel pengalaman kerja yang ada, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai. Meskipun pengalaman kerja memiliki hubungan yang positif, tetapi diketahui bahwa pengalaman kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena beberapa variabel bebas merupakan variabel yang berpengaruh terhadap pengalaman kerja menjadi suatu pertimbangan berat bagi suatu dinas atau satuan kerja. Kedisiplinan suatu Satuan dikatakan baik, jika sebagian besar Pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. (Hasibuan,2015:45).

Kompensasi dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja pegawai Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu selatan Berdasarkan dari penelitian tersebut variabel kompensasi dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa kompensasi $0,000 < 0,05$ serta pengalaman kerja $0,033 < 0,05$.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi menggunakan model R Square. Dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,570. Hal ini berarti bahwa nilai kompensasi (X1) dan nilai pengalaman kerja (X2) sedikit berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) yang hanya sebesar 57 % sedangkan sisanya 43 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil Analisis regresi linear berganda tersebut adalah Persamaan : $Y = 15,435 + 0,464 X_1 + 0,176 X_2 + e$, hal ini menggambarkan arah regresi yang positif, artinya variabel kompensasi (X1) dan Pengalaman kerja (X2) terdapat pengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y) di Satpol PP dan damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.
2. Besarnya nilai koefisien determinasi dari hasil penghitungan dengan menggunakan SPSS dapat diketahui nilai koefisien determinasi dari R square sebesar 0,570. Hal ini berarti bahwa nilai kompensasi (X1) dan nilai pengalaman kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 57 % sedangkan sisanya 43 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian
3. Hasil uji t pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara partial kompensasi dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai di satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan .
4. Hasil uji f pada taraf signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa kompensasi , dan pengalaman kerja memiliki pengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Satpol PP dan Damkar Kabupaten Bengkulu Selatan.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi dan pengalaman kerja merupakan variabel yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai di Satpol PP dan Damkar kabupaten Bengkulu Selatan. Responden menilai bahwa kinerja pegawai sesuai dengan kompensasi dan pengalaman kerja . Maka dari itu penulis menyarankan untuk mempertahankan kompensasi dan pengalaman kerja demi perkembangan dan kesempurnaan suatu dinas atau

satuan di masa yang mendatang dengan cara lebih meningkatkan lagi kompensasi dan kedisiplinan kerja pegawai seperti memberikan penghargaan terhadap karyawan berpotensi baik sehingga kinerja pegawai lebih meningkat lagi.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kompensasi dan pengalaman kerja. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti kinerja pegawai, misalnya kompensasi, pengalaman kerja dan kinerja pegawai melalui wawancara mendalam terhadap karyawan, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Yogyakarta: Graha Ilmu
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga
- Basari, Indra 2012. *Pengalaman kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centra Multi Karya Bandung*. *Jurnal Manajemen*. Vol 4. No 2. Hal 139-159.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Duwi Priyatno. 2012. *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 20*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Gibson, James, L., 2014, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP. Hal 161-163
- Fahmi, Irham. 2017. *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indah Laini, Siti Hanila, Yesi Indiana Riska 2021. *Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu Department of Management, Faculty of Economic, Universitas Dehasen Bengkulu*
- Marwansyah, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat*, Bandung, Penerbit :Alfabeta
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangakuprawira, Syafri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Manullang, 2012, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Ghalia Indonesia (GI) Rivai, Veithzal., & Sagala, Ella. Jaufani. 2014. *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Rulianti, Erina. *Pengaruh Pengalaman kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*. *jurnal manajemen kewirausahaan* 16.2 (2019): 131-138.
- Sartika, Amiwarni. 2015. *Pengaruh Kompetensi, Disiplin dan Pengalaman Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan Asset daerah Kota Palu*. *E-Jurnal Manajemen*.
- Sedarmayanti. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenada Media Group.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV ALFABETA.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Yogatama, N., Ulu, S., Hitam, A, 2018. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Lanna Harita Indonesia di Samarinda*. *EKONOMI*, 7 (1).