

Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng

(The Effect of Training, Compensation and Motivation on Employees Performance at the Personnel Board and Regional Training Soppeng Regency)

A.Ira Upusapporih*) Mattalatta*)

PPs STIE AMKOP MAKASSAR*)

Iraupusapporih@gmail.com

PPs STIE AMKOP MAKASSAR

Mattalatta.ar@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng baik secara parsial dan simultan

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat daerah kabupaten Soppeng, mengingat jumlah populasi kecil, maka sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan model regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, 4) Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng

Kata Kunci : Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

Abstrac

This study aims to investigate and analyze the influence of training, compensation, and motivation to employee performance at the employee affair agency and education and training in Soppeng Regency both partially and simultaneously.

The results showed that: 1) training has positive and significantly effect on the employees performance in the employee affair agency and education and training in Soppeng Regency, 2) compensation has positive and significantly effect on the employees performance in the employee affair agency and education and training in Soppeng Regency, 3) motivation has positive and significantly effect on the employees performance in the employee affair agency and education and training in Soppeng Regency, 4) training, compensation, and motivation have positive and

significantly effect on the employees performance in the employee affair agency and education and training in Soppeng Regency.

Keywords : *training, compensation, motivation, employees performance.*

PENDAHULUAN

A . Latar Belakang

Produktivitas kerja pegawai merupakan salah satu persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Persyaratan itu adalah kesediaan pegawai untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan serta berkaitan erat dengan efektivitas dan efisiensi, yang dimana menunjukkan tingkat kemampuan pegawai untuk pencapaian tujuan organisasi, Kadarisman (2012)

Salah satu sumber daya manusia yang juga cukup penting diperhatikan adalah masalah Pegawai Negeri Sipil (PNS), karena jalannya roda pemerintah tergantung pada kinerja PNS tersebut. Pegawai Negeri adalah warga negara RI yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (pasal 1 ayat 1 UU 43/1999).

Kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja seorang pegawai. Menurut Simamora (2004: 442), kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Pemberian kompensasi di dalam suatu perusahaan/organisasi merupakan suatu hal yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu dalam penerapannya, kompensasi dapat dibagi menjadi lima jenis kompensasi yaitu Gaji (*salary*), Upah (*wages*), Insentif (*Incentive*), Tunjangan (*benefit*), serta Fasilitas (*Perquisites*). Simamora (2004)

Pemberian kompensasi ini merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi dengan sumber daya manusia dimana dengan adanya kompensasi yang memadai maka produktivitas pegawai diharapkan semakin meningkat. Hal ini sesuai penelitian Purnama

, Tunjangan Beras, Tunjangan Anak dan Istri secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, sedangkan secara parsial variabel Gaji Pokok, Upah Lembur dan Tunjangan Anak dan Istri berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Soppeng. Hasil yang sama ditemukan oleh Abdussamad (2014) bahwa Kompensasi secara efektif dan efisien mempunyai pengaruh yang nyata terhadap Produktivitas Kerja karyawan.

Motivasi pegawai juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Sedarmayanti (2009) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja antara lain motivasi, kedisiplinan, etos kerja, keterampilan, pendidikan, maupun tingkat penghasilan. Hasibuan (2009:141) mengemukakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal ini, tinggi rendahnya produktivitas kerja para pegawai pada umumnya akan dapat mempengaruhi produktivitas organisasi tersebut. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk mau bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan produktivitas kerja pegawai yang optimal.

Pelatihan, kompensasi, dan motivasi pegawai merupakan beberapa faktor yang diharapkan dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Akan tetapi, berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada objek penelitian yakni pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, ada beberapa fenomena terkait Pelatihan, kompensasi, dan motivasi pegawai yang cenderung masih rendah sehingga hal ini dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten

(2012) bahwa kompensasi yang terdiri dari Gaji Pokok, Upah Lembur, Tunjangan jabatan

mampu diselesaikan sesuai tenggan waktu yang telah ditetapkan..Terjadinya keterlambatan dalam pengurusan kepangkatan pegawai dapat mengakibatkan pegawai rugi waktu dalam melaksanakan pekerjaannya, terkadang tidak cuma hanya itu saja, masih banyak bahan dalam kepangkatan pegawai tidak cukup atau tidak lengkap setelah diserahkan dan diperiksa oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), maka terjadi lagi keterlambatan pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya

Persoalan ini tidak terlepas dari beberapa kegiatan pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai BKD Kabupaten Soppeng dalam hal masih kurangnya frekuensi pelatihan yang pernah diikuti oleh pegawai, kemudian adanya fenomena terkait dengan pelatihan yang diikuti kurang sesuai dengan keahlian kerja di kantor, serta tidak semua materi pelatihan terakomodir dengan baik. Selain itu waktu yang digunakan untuk pelatihan biasanya terlalu singkat sehingga perlu penambahan waktu yang lebih lama agar semua materi pelatihan bisa terakomodir secara lebih menyeluruh. Dalam kompensasi pegawai, pemberian gaji pada saat ini sangat minim dibandingkan dengan tunjangan yang diberikan kepada para pegawai. Sehingga pemerintah memutuskan untuk mengurangi insentif atau honorarium diluar gaji yang memang dianggap besar. Dengan sistem penggajian seperti ini, gaji akan diberikan sesuai dengan beban, resiko dan pencapaian kerja yang dilakukan. Jika pegawai ingin mendapatkan tunjangan kinerja yang lebih besar, maka harus dibarengi dengan kenaikan kinerja juga. Kemudian, dalam hal motivasi kerja pegawai terlihat masih rendah, misalnya masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja, disamping itu masih ada pegawai mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya. Masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide – ide baru dalam penyelesaian tugas juga menjadi salah satu fenomena yang menarik dilingkup BKD Kabupaten Soppeng. Kondisi ini menunjukkan bahwa, adanya permasalahan dalam hal pelatihan, kompensasi, maupun motivasi pegawai, sehingga berdampak kepada rendahnya produktivitas kerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan wawasan bagi peneliti

Soppeng dalam hal produktivitas kerja yang masih rendah yakni tentang kenaikan pangkat yang tidak

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng?
3. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng?
4. Bagaimanakah pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, kompensasi, dan motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dengan memperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhinya diantaranya pelatihan, kompensasi, dan motivasi kerja pegawai.

D. Tehnik Pengumpulan Data

sendiri maupun peneliti selanjutnya untuk pengembangan teori terkait dengan produktivitas kerja yang dipengaruhi oleh pelatihan, kompensasi, dan motivasi.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Sesuai dengan masalah penelitian, maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian *non-eksperimen eksploratif* yang bersifat komparatif dan dikaitkan dengan penelitian korelasional. Dengan desain ini, peneliti tidak memanipulasi terhadap subjek penelitian tetapi peneliti membuktikan komparasi antarvarian dan korelasi antarvariabel dengan variabel lain. Penelitian ini menempatkan pelatihan, kompensasi, dan motivasi sebagai variabel bebas dengan produktivitas kerja sebagai variabel terikat.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng. Waktu penelitian akan dilaksanakan selama 1 bulan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti karena responden tidak tersebar pada beberapa tempat. Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto (2002) yang menyatakan bahwa pedoman besarnya jumlah sampel yang seharusnya diambil adalah, "Bila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya, dan jika subyeknya cukup besar dapat diambil antara 10%-15% atau 20%- 25% atau lebih". Adapun jumlah pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng adalah sebanyak 54 orang, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 54 orang sampel.

Dalam tehnik pengumpulan data penelitian, alat atau instrument yang digunakan berupa angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket terstruktur atau angket dengan pertanyaan tertutup, yaitu sekumpulan pertanyaan yang disusun dengan jumlah alternatif jawaban, sehingga responden hanya dapat menjawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.

Prosedur yang digunakan dalam penyusunan angket untuk pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel devenden dan satu variabel indevenden, yaitu variabel terikat produktivitas kerja, dan variabel bebasnya pelatihan, kompensasi, dan motivasi dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2003) menegaskan bahwa skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang mengenai fenomena sosial. Pengukuran skala Likert yaitu dengan menggunakan pengukuran skala ordinal 5 untuk memberikan nilai pada setiap item informasi yang diungkapkan, dengan penjelasan sebagai berikut: (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) kurang Setuju, (4) setuju, dan (5) sangat setuju.

Uji Hipotesis Peneliti

Taraf signifikasi estimasi parameter dalam pengujian hipotesis ditetapkan sebesar 95% atau $\alpha = 0,05$. Dengan demikian pengujian hipotesis didasarkan atas nilai probabilitas dengan ketentuan sebagai berikut:

Ho: $> 0,05/(95\%)$, tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: $< 0,05/(95\%)$, ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Uji Hipotesis

Untuk menguji pengaruh pelatihan, kompensasi dn motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng, maka akan digunakan teknik analisis regresi linier berganda. Berikut ini disajikan hasil perhitungan regresi linier berganda

Model	Undstandardized coefficients		Undstandardized coefficients	t	Sig
	B	Std.error	Beta		
1. (constant)	3.587	1.756		2.043	.047

PELATIHAN	.241	.111	.273	2.183	.034
KOMPENSASI	.359	.163	.320	2.202	.033
MOTIVASI	.312	.146	.318	2.131	.038

Sumber : Hasil olahan data SPSS,2017

Tabel diatas menunjukkan suatu hubungan korelasi antara pelatihan kerja (X2) dan motivasi kerja pegawai (X3) terhadap kinerja pegawai (Y),dimana dari tabel coefficients tersebut dapat diperoleh suatu persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y=3,587+0,241X1+0,359X2+0,312X3+e$$

Dimana :

3,587 = Hal ini menunjukkan bahwa jika variable independen (pelatihan,kompensasi,dan motivasi pegawai) seluruhnya dianggap bernilai 0, maka kinerja pegawai meningkat sebesar 3,587 poin.

0,241X1=Besarnya kofisien variable pelatihan yang berarti setiap peningkatan pelatihan kerja pegawai sebesar 1%, maka kinejra pegawai akan meningkat sebesar 0,241 dengan asumsi variable independen lainnya (kompensasi dan motivasi) adalah konstan.

0,359X2 = besarnya koefisien variable kompensasi yang berarti setiap peningkatan kerja pegawai sebesar 1%, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,359 dengan asumsi variable independen lainnya (pelatihan dan motivasi) adalah konstan.

0,312X3 = besarnya koefisien variable motivasi yang berarti setiap peningkkatan motivasi kerja pegawai sebesar 0,312 dengan asumsi variable independen lainnya (pelatihan dan kompensasi) adalah konstan.

Hasil regresi berganda diatas menunjukkan bahwa variable bebas yang dominan adalah variable kompensasi (X2) dengan nilai standardized beta sebesar 0,320. Artinya bahwa, kompensasi yang diterima atau diperoleh pegawai lebih dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, dibandingkan dengan pelatihan dan motivasi kerja pegawai.

jawabnya.

3. Apakah karwyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan kepadanya.
4. Sejauh mana tingkat produktivitas karyawan.Hal ini berkaitan dengan kuantitas (jumlah) hasil pekerjaan yang

B. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan atau uji F dilakukan untuk menguji pengaruh variable pelatihan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi Pegawai (X3) secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y).

Berdasarkan hasil analisis regresi pada perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa pelatihan (X1), kompensasi (X2) dan motivasi pegawai (X3) secara bersamasama (simultan) terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan demikian, hipotesis yang menduga Pelatihan,Kompensasi,dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Soppeng “dapat diterima”.

Simpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa secara simultan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin baik pelatihan,kompensasi dan motivasi, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, sebaliknya semakin tidak baik pelatihan, kompensasi dan motivasi, maka kinerja pegawai akan semakin rendah.

Menurut Prawirosentono (1992:236-239) terdapat beberapa indicator penilaian kinerja (*performance appraisal*) terhadap seorang karyawan atau aparatur antara lain :

1. Pengetahuan seorang karyawan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya,sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung

Manajemen/Volume XVIII, No. 03, Oktober 2014: 456-466.

Arikunto S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI. Jakarta: Penerbit PT Rineka Cipta.

- mampu diselesaikan oleh seorang karyawan.
5. Pengetahuan teknis karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, karena ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan ketepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan.
 6. Seberapa jauh karyawan tergantung kepada orang lain dalam melaksanakan pekerjaannya
 7. Kebijakan yang bersifat naluriah yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mempengaruhi kinerjanya.
 8. Kemampuan berkomunikasi dari seorang karyawan, baik sesama rekan maupun terhadap atasannya.
 9. Kemampuan bekerjasama dengan karyawan maupun orang lain.
 10. Kehadiran dalam rapat yang disertai kemampuan menyampaikan gagasan kepada orang lain
 11. Kemampuan untuk mengatur pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja.
 12. Kepemimpinan menjadi factor yang harus dinilai dalam kinerja terutama bagi karyawan yang berbakat memimpin sekaligus memobilisasi dan memotivasi teman-temannya untuk bekerja lebih baik.
 13. Minat untuk memperbaiki kemampuan diri sendiri yang menjadi factor lain menilai kinerja seorang karyawan.
 14. Faktor kesesuaian antara disiplin ilmu yang dimiliki dengan penempatan pada bidang tugas.

DAFTAR PUSTAKA

- Assagaf, Shannon C.Y., dan Lucky O.H. Dotulong. 2015. *Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado*. Jurnal EMBA, Vol. 3 No.2 Juni.
- Bernardin, H.J. 2007. *Human resource management: An experiential approach*. New York: McGraw-Hill.
- Cahyono, Yuli Tri., Indira M., Lestiyana. 2007. *Pengaruh Perencanaan dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur Di Surakarta*. Jurnal Akutansi dan Keuangan, Vol. 222-223.
- Cholis, Umi Nur., dan Saino. 2013. **PENGARUH PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DI PT. PACIFIC INDO PACKING SURABAYA**. [Jurnal Administrasi Perkantoran \(JPAP\) | Vol 1, No 3, \(2013\)](#).
- Caruth, Donald L., Gail D. Handlogten, 2001, *Managing Compensation (and Understanding It Too): A Handbook For The Perplexed*, Westport, CT: Greenwood Publishing Group.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga
- Dessler, Gary. 2006. *MSDM, Jilid II*. Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. 2006. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Gustituati, Nurhizrah. 2009. *Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangannya*. Padang: UNP Press

Handoko, T Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: Penerbit BPFE.

